

## ÍNDICE

### **Conselho Económico e Social:**

...

### **Regulamentação do trabalho:**

#### **Despachos/portarias:**

...

#### **Portarias de condições de trabalho:**

...

#### **Portarias de extensão:**

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) .....	1562
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	1563
— Portaria de extensão do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros .....	1564
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SNDCES/UGT) .....	1566
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro .....	1567
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros .....	1569
— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1570

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros — Revisão global .....	1571
— CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1593
— CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Serviços de Desinfestação/Aplicação de Pesticidas) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1595
— CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e outros — Alteração salarial e outras .....	1603
— CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrício, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1606

— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1619
— CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras .....	1677
— CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — alteração salarial e outras .....	1679
— ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — alteração salarial e outras .....	1680
— ACT entre a LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L. <sup>da</sup> , e outras e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração parcial e outras .....	1681
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Revisão global .....	1683
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Revisão global .....	1719
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outro — Revisão global .....	1756
— AE entre a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros .....	1793
— AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e Outros — Alteração salarial e outras .....	1815
— AE entre a Sata Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão parcial .....	1817

**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:**

— Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Alteração .....	1819
— STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração .....	1827

**II — Direcção:**

— SEPLEU — Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — Eleição em 29 de Março de 2009 para o mandato de quatro anos .....	1836
— Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte — Eleição em 19, 20 e 21 de Março de 2009 para mandato de três anos (triénio de 2009-2012) .....	1841

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

— ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Alteração .....	1842
--	------

**II — Direcção:**

— Associação Nacional dos Industriais de Botões — Eleição em 30 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos (biénio de 2009-2010) .....	1842
— ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Eleição em 17 de Dezembro de 2007 para o biénio de 2008-2009 — Substituição .....	1842

— Associação Nacional de Empresas de Produtos Explosivos — ANEPE — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos (triénio de 2009-2011) .....	1843
— Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção — ANIVEC/APIV — Eleição em 30 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2012 .....	1843

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores da BLAUPUNKT Auto-Radio Portugal, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	1843
--	------

**II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores da empresa Dura Automotive Portuguesa, Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> — Eleição em 31 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2012 .....	1844
— Comissão de Trabalhadores dos CTT — Correios — Substituição .....	1844

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

**I — Convocatórias:**

— Gonçalves & Cachadinha — Rectificação .....	1844
— BETOMINHO — Sociedade de Construção, S. A. — Rectificação .....	1845

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincide 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

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dedicuem ao fabrico industrial de bolachas e afins e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dedicuem ao fabrico industrial de bolachas.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacte da extensão da tabela salarial em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2006 não permitir determinar o número de trabalhadores ao serviço da actividade abrangida pela convenção.

A convenção actualiza o abono para falhas em 6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante a convenção se aplicar na indústria de bolachas e afins, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção e, para o abono para falhas, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Maio de 2008 e o abono para falhas produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2008.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre emprega-

dores que se dediquem, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 21 569, dos quais 8113 (37,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1142 (5,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

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

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

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outra convenção colectiva de trabalho outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, tendo sido deduzidas oposições pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacéutica, Eléctrica, Energia e Minas e pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico. A primeira invoca a existência de regulamentação colectiva específica e pretende a exclusão dos trabalhadores representados pelos sindicatos seus associados, do âmbito da presente extensão. A segunda opõe-se à exclusão de empregadores filiados na AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico, considerando que a excepção será contrária ao âmbito de actividade representada por cada uma das Associações, que põe em causa a estabilidade das relações

laborais decorrentes da aplicação das convenções colectivas outorgadas por cada Associação e que as actividades representadas pelas referidas associações e abrangidas pelas respectivas convenções são diferentes.

A federação sindical oponente celebra com a mesma associação de empregadores uma convenção colectiva de trabalho, cuja última publicação teve lugar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1999, objecto de extensão. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus federados representam e que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL.

A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico representa, nos termos dos respectivos estatutos as empresas que, no território nacional, se dedicam, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes actividades industriais e ou comerciais: fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, enquanto a AGEFE representa empregadores que se dediquem à importação ou comércio de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços.

A AGEFE celebrou, para a mesma área geográfica, uma convenção colectiva de trabalho com diversas associações sindicais, cujo âmbito sectorial abrange o comércio por grosso e ou a importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, cuja extensão também foi requerida.

Contrariamente ao defendido pela oponente, o âmbito da convenção abrange, entre outros, empregadores que, no sector eléctrico, electrónico e de telecomunicações, prossigam apenas uma actividade comercial, que também é abrangida pela convenção colectiva celebrada pela AGEFE, pelo que a exclusão prevista visa assegurar a aplicação do mesmo estatuto laboral nas empresas filiadas na AGEFE, constante da convenção por ela outorgada. A solução é idêntica à adoptada na extensão da convenção celebrada pela AGEFE, através da exclusão dos empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

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

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

Assim:

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

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das actividades industriais e ou comerciais de fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico.

3 — A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Fonseca Vieira da Silva.

## Portaria de extensão do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros.

O contrato colectivo de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, abrange as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que exerçam a sua actividade no território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre instituições e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) e dos trabalhadores docentes, são 80 783, dos quais 23 927 (29,6 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 8347 (10,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. São as instituições dos escalões de dimensão entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, o abono para faltas e o subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As remunerações dos níveis 16 a 18 da tabela A são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2009. Atendendo a que a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas remunerações apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior.

A convenção, além das tabelas salariais e dos valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com retroactividade a 1 de Janeiro de 2008, consagra tabelas salariais e valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que retroagem a 1 de Janeiro de 2007. Estes últimos foram já objecto da extensão dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008. Assim, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as instituições de solidariedade social, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário em vigor retroactividade idêntica à da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008, na sequência do qual a União das Misericórdias Portuguesas e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública deduziram oposição.

A União das Misericórdias Portuguesas, alegando salvaguarda da autonomia negocial e que celebrou recentemente um acordo colectivo de trabalho, pretende que as Santas Casas da Misericórdia sejam excluídas do âmbito da extensão, embora reconheça que algumas Santas Casas são filiadas na CNIS. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses das instituições que representa, e a exemplo de anteriores extensões, são excluídas da extensão as Santas Casas da Misericórdia não filiadas na CNIS.

Por sua vez, a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública opõe-se à extensão total da convenção a relações laborais entre instituições particulares de solidariedade social filiadas ou não na CNIS e trabalhadores filiados nos sindicatos nela associados, embora concordando com a extensão apenas das tabelas salariais e do clausulado de conteúdo pecuniário aos mesmos trabalhadores. A federação sindical oponente celebra com a mesma associação de empregadores uma convenção colectiva de trabalho, cuja última publicação teve lugar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, que foi objecto de extensão. Nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial. Por outro lado, a extensão parcial da convenção é inconveniente porque as tabelas salariais e restante clausulado com conteúdo pecuniário se inserem no acordo de revisão global da convenção em que outras condições de trabalho foram igualmente objecto de actualização. Assim, considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, são excluídos da extensão os trabalhadores filiados em sindicatos associados na Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

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

Embora a convenção se aplique na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, com rectificação publicada no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pela convenção não filiadas na confederação outorgante, excepto as santas casas da misericórdia, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pela convenção filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos associados na Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

3 — As remunerações previstas nas tabelas salariais da convenção que sejam inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores àquela retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir da mesma data.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SND CES/UGT) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dedicuem à actividade corticeira.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão da mesma a todas as empresas do sector de actividade abrangido e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 756, dos quais 80 (10,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 50 (6,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 7,4 %, o subsídio de refeição, em 2 %, e o abono para faltas, em 6,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva de trabalho, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nella filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SND CES/UGT), dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. Como o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos por cada uma das convenções, mantém-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

As retribuições dos grupos ix a xiv da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para

#### Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SND CES/UGT).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SND CES/UGT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

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

A presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território das Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SND CES/UGT).**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SND CES/UGT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

3 — As retribuições dos grupos IX a XIV da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2008.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Braga se dediquem à actividade comercial e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços no distrito de Braga e a todos os trabalhadores das profissões e categorias nele previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2007 e de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 11 755, dos quais 6973 (59,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4682 (39,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de alimentação, em 5,6 %, o abono para falhas, em 5,7 %, as diuturnidades, em 5,6 %, algumas ajudas de custo e outros subsídios, entre 5,4 % e 6,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que per-

mitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, a retribuição fixada para o nível XIV da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Desta modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção abrange, entre outras, as actividades de salões de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenções colectivas de trabalho celebradas por associações de empregadores que representam estas actividades e que outorgam convenções colectivas de trabalho, também objecto de extensão, que se aplicam no distrito de Braga, a presente extensão abrange apenas, quanto a estas actividades, as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

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

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

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 23.ª, n.º 13, não são

objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no distrito de Braga:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços, com excepção dos empregadores que se dedicam às actividades de salões de cabeleireiro e institutos de beleza, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A retribuição fixada para o nível XIV da tabela salarial apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma

área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

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

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, com excepção da cláusula 23.<sup>a</sup>, n.º 13, relativa a despesas de deslocação.

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

## Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.<sup>os</sup> 2 e 3 do artigo 516.<sup>º</sup> do Código do Trabalho e dos artigos 114.<sup>º</sup> e 116.<sup>º</sup> do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 514.<sup>º</sup> e do n.º 1 do artigo 516.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Fonseca Vieira da Silva.

### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empresas de seguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O STAS requereu a extensão das referidas alterações a toda a indústria seguradora.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abran-

gido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007 e de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 11 138, dos quais 983 (8,8%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 938 (8,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal, em 6%, o seguro de doença, em 6,5%, os benefícios em caso de morte, em 6,1%, e o subsídio de refeição, em 6,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial, para o subsídio de refeição e para os valores dos benefícios em caso de morte retroactividades idênticas às da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

## Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros.

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

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas de seguros não filiados na associação de empregadores outorgante e

trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas de seguros filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição previsto no n.º 1 da cláusula 67.ª produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008; os valores previstos no n.º 11 da cláusula 48.ª, na cláusula 61.ª e no n.º 2 da cláusula 64.ª produzem efeitos a partir de 8 de Fevereiro de 2008.

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

#### Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2008, e 2, de 15 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projeto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, José António Fonseca Vieira da Silva.

#### Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação

dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2008, e 2, de 15 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções colectivas aos empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade não filiados nas associações outorgantes.

Ambas as convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais já que os contratos colectivos procederam à alteração do número de níveis de retribuição. Contudo, foi possível determinar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão do residual, que inclui o ignorado, são 1445.

A retribuição do nível xx da tabela salarial de ambas as convenções é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Desta forma, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As convenções actualizam, ainda, o abono para faltas e as diuturnidades, em 1,5 %, o subsídio de refeição em 2,3 %, as prestações devidas em caso de deslocação, em percentagens que variam entre 4 % e 9,1 %, e o subsídio de deslocação, em percentagens que variam entre 3,6 % e 3,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitem avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão. Atendendo a que ambas as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido, a extensão assegura, para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na cláusula 106.ª das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproxi-

mar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo sector.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2008, e 2, de

15 de Janeiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas prevista;

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

2 — A retribuição do nível xx das tabelas salariais das convenções, apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições das convenções contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com exceção dos previstos na cláusula 106.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros — Revisão global.**

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos

os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses.

2 — Salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

###### I — Condições gerais de admissão:

1) A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos;

2) Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade;

3) Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;

4) A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

*a)* Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a ins-

crição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

###### II — Condições específicas de admissão:

*a)* Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46/989, de 30 de Abril de 1966;

*b)* Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

*c)* Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

*d)* Trabalhadores de refeitório:

1) Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;

3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;

4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

###### III — Admissão de trabalhadores:

1) A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT;

2) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde constem: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas;

3) Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;

4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

5) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade

ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

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

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Proibição de acordos entre entidades patronais lesivas para os trabalhadores**

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Tempo de serviço**

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocadamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;

b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente e um deles a categoria de inspector de vendas;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;

C) Trabalhadores metalúrgicos — o número de praticantes não poderá exceder 50% do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Acessos

##### I — Normas genéricas

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

a) Maior competência profissional;

b) Maiores habilitações técnico-profissionais;

c) Maiores habilitações literárias;

d) Antiguidade.

##### II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria;

##### B) Trabalhadores electricistas:

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais; 2):

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período;

##### C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos;

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

##### D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis me-

ses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

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

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

a) Quando o interesse da empresa o exija;

b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestaçāo, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exigam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduz em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encortado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha**

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista distribuidores**

1 — Além do horário fixo referido na cláusula anterior, poderá ser praticado pelos motoristas e ajudantes de motorista distribuidores um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 26.<sup>a</sup>, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte medião, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Intervalos de descanso**

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibido a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um dia completo de descanso, desde que

o trabalhador preste no mínimo quatro horas de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes.

8 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

9 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano por trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as zero e as cinco horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufira subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos 50 horas entre as 20 e as 22 ou 150 horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Livretes de trabalho**

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diárias, o trabalho suplementar, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 22.<sup>a</sup>;

b) Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado, implica para o trabalhador uma taxa suplementar de €1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horários de trabalho**

1 — No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

##### **Trabalho fora do local habitual**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Direito dos trabalhadores nas deslocações**

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho diário.

### SECÇÃO III

#### Transferências

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

*a)* O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

*b)* Sejam identificados todos os empregadores;

*c)* Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custerá todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que

não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

*a)* As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

*b)* As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de €19.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de €19 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50% na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 75% nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — €3,25;  
Diária completa — €41,50;  
Almoço ou jantar — €13,50;  
Dormida com pequeno-almoço — €25;  
Ceia — €7,25;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de €23,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 43.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

*a)* Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;

*b)* As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

*c)* O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal,

descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
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 noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

*a)* O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

*b)* A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

4 — 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.

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

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

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

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

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do

período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Violão do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

## SECÇÃO III

#### Faltas e licenças sem vencimento

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para

deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea *f*) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Faltas não justificadas**

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Consequências da falta de veracidade dos factos alegados**

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar,

sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

### CAPÍTULO VII

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por mútuo acordo**

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

*a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;*

*b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;*

*c) Com a reforma do trabalhador.*

2 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

*a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*

*b) Violção de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;*

*c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;*

*d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;*

*e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*

*f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;*

*g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando*

o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

*h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;*

*i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;*

*j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;*

*k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;*

*l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;*

*m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.*

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

*a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;*

*b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;*

*c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;*

*d) Violão culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;*

*e) Aplicação de sanção abusiva;*

*f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;*

*g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;*

*h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;*

*i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.*

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b*) e *i*) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de 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 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 74.<sup>a</sup> e na cláusula 76.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições especiais de trabalho

##### SECÇÃO I

###### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

*a)* Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

*b)* A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

*c)* 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;

*d)* A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos incluindo retribuição;

e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;

f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo

médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores estudantes

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de €4,40 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

## CAPÍTULO X Higiene e segurança

Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0° C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0° C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

## CAPÍTULO XI Formação profissional

Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII Sanções e procedimentos disciplinares

Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Prejuízos e acção penal**

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante

os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concorrente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de regalias anteriores**

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005 e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação profissional**

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Multas**

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

**Cláusula 102.<sup>a</sup>**

**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2009.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Quotização sindical**

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

**Cláusula 104.<sup>a</sup>**

**Comissão técnica paritária**

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações apóis a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e funções respectivas**

**A) Encarregado de matadouro**

*Encarregado de matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

**B) Fogueiro**

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro.* — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de

vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

**C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém**

*Apontador.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias 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.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*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 encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Caixeiro-encarregado/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 e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

**D) Trabalhadores electricistas**

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

**E) Motoristas**

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às car-

gas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Nota.* — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### F) Trabalhador da construção civil

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régulas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

#### G) Trabalhadores metalúrgicos

*Ajudante de mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

#### H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após

a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

#### I) Trabalhadores em carnes

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador.* — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescos, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

*Pendurador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha.* — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.* — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

#### J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

#### K) Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

#### ANEXO II

#### Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de matadouro .....	626
II	Caixeiro-encarregado ou chefe secção..... Encarregado de expedição .....	558
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	

Grupos	Categorias	(Em euros)
III	Motorista de pesados . . . . .	542
IV	Aproveitador de subprodutos . . . . . Caixeiro de 1.ª . . . . . Fogueiro . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficial electricista . . . . . Pendurador . . . . . Serralheiro civil de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Vendedor . . . . .	501,50
V	Ajudante de motorista/distribuidor . . . . . Apontador . . . . . Caixeiro de 2.ª . . . . . Expedidor . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª . . . . . Pedreiro . . . . . Serralheiro civil de 2.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª . . . . . Telefonista de 1.ª . . . . .	461
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação . . . . . Manipulador . . . . . Telefonista de 2.ª . . . . .	456
VII	Caixeiro de 3.ª . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Guarda . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º período . . . . . Serralheiro civil de 3.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª . . . . . Servente de pedreiro . . . . .	454
VIII	Ajudante de fogueiro . . . . . Ajudante de mecânico de automóveis . . . . . Ajudante de serralheiro mecânico . . . . . Ajudante de serralheiro civil . . . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º período . . . . . Trabalhador da apanha . . . . .	452
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Praticante de caixeiro . . . . . Praticante . . . . . Servente de limpeza . . . . .	450

### ANEXO III

#### Estrutura e níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

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

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;

Encarregado de expedição;

Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Matador manipulador;  
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;  
Expedidor;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

#### Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A-2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;  
Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 8 de Abril de 2009.

Pela ANCAVE — Associação dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 78/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

dos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e também carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — .....  
 2 — As tabelas e cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e terão de ser revistas anualmente.  
 3 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de supervisor agrícola

1 — O supervisor agrícola tem direito a receber um subsídio mensal de €29,50 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um supervisor agrícola tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de supervisor agrícola integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de supervisor agrícola, terá direito ao subsídio proporcionalmente ao período em que exercer a função.

#### ANEXO II

##### Categorias profissionais e admissão de funções

.....  
*Supervisor agrícola.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

#### ANEXO III

##### Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Diretor-geral.....	1 046
2	Biólogo..... Engenheiro agrónomo..... Engenheiro agrícola (produção vegetal)..... Engenheiro agrícola (produção animal)..... Engenheiro florestal..... Médico veterinário.....	868
3	Diretor de serviços..... Engenheiro técnico agrário..... Técnico oficial de contas.....	841

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos 5000 e 330, respectivamente.

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
4	Agente técnico agrícola ..... Técnico de aquicultura ..... Técnico florestal ..... Técnico de gestão agrícola ..... Técnico de gestão equina ..... Técnico de jardinagem e espaços verdes ..... Técnico de processamento e controlo de qualidade ..... Técnico de produção agrária ..... Técnico de turismo ambiental e rural .....	710	12	Guarda de portas de água ..... Guardador, tratador de gado ou campino ..... Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola ..... Prático piscícola ..... Oficial de construção civil de 2.ª ..... Operador de linha de produção ..... Queijeiro ..... Tirador de cortiça falca ou bóia ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador agrícola ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de descasque de madeiras ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Trabalhador de salina .....	479
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) ..... Chefe de secção (administrativos e afins) .....	700			
6	Operador de inseminação artificial ..... Sapador florestal ..... Técnico administrativo .....	652			
7	Encarregado (apoio e manutenção) ..... Secretário de direcção ..... Técnico de computador .....	631			
8	Caixa ..... Oficial electricista de 1.ª ..... Oficial metalúrgico de 1.ª ..... Assistente administrativo de 1.ª ..... Operador de computador .....	558	13	Ajudante de motorista ..... Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve ..... Caseiro ..... Ordenhador ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador frutícola ..... Trabalhador hortofrutícola ou hortelão .....	469
9	Supervisor agrícola ..... Encarregado de exploração agrícola ..... Feitor ..... Vendedor .....	531	14	Trabalhador auxiliar .....	461
10	Assistente administrativo de 2.ª ..... Motorista ..... Oficial de construção civil de 1.ª ..... Oficial metalúrgico de 2.ª ..... Oficial electricista de 2.ª .....	502			
11	Adegueiro ..... Arrozeiro ..... Assistente administrativo de 3.ª ..... Auxiliar de veterinário ..... Caldeireiro ..... Empregado de armazém ..... Encarregado do sector ..... Enxertador ..... Jardineiro ..... Limpador ou esgalhador de árvores ..... Mestre lagareiro ..... Moto-serrista ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Operador de máquinas industriais ou florestais Podador ..... Resineiro ..... Operador de linha de engarrefamento ..... Tirador de cortiça amadia e empilhador ..... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufas qualificado .....	495			
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa... Apontador ..... Cochheiro, tratador e desbastador de cavalos... Empador ou armador de vinha ..... Emetrador ou ajuntador ..... Espalhador de química ..... Fiel de armazém agrícola ..... Gadanador ..... Guarda de propriedade (a) .....	479			

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este aufera remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

#### Outros valores:

a) Deslocação em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de €0,37, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;

b) Subsídio de refeição — os trabalhadores tem direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de €3,10;

c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição descrito na alínea anterior será acrescida a importância de €8,50 por refeição e de €2,90 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.ª deste CCT;

d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2009) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;

e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €8,2 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

**ANEXO V****Remuneração hora/trabalho ao dia (euros)**

(Em euros)

Níveis	Vencimento/hora	Proporcional de férias, subsídio de férias e subsídio e Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
11 .....	3,15	0,34	4,17	33,36
12 .....	2,96	0,32	3,92	31,36
13 .....	2,93	0,30	3,83	30,64
14 .....	2,88	0,28	3,72	29,76

Lisboa, 26 de Março de 2009.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma*, mandatário.*José Manuel Guerreiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 8 de Abril de 2009. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores Oliveira Torres Gomes*.

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 80/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (Serviços de Desinfestação/Aplicação de Pesticidas) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1995, 6, de 15 de Fevereiro de 1996, 11, de 22 de Março de 1997, 11, de 22 de Março de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002, e 34, de 15 de Setembro de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

**CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na Subdivisão de Serviços de Desinfestação/Aplicação de Pesticidas da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3 — Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 23 empresas e 379 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos, respectivamente, a 1 de Janeiro de 2007, 1 de Janeiro de 2008 e 1 de Janeiro de 2009.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Encontro de contas**

O disposto na cláusula anterior entende-se sem prejuízo do encontro de contas com o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO IV****Retribuição do trabalho****Cláusula 14.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de €24 (em 2007), €25 (em 2008) e €26 (em 2009) por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a €5,30 (em 2007), €5,50 (em 2008) e €5,65 (em 2009).

2 — .....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores que exercam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de €24 (em 2007), €25 (em 2008) e €26 (em 2009).

2 — .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

1 — .....  
2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

a) O dia 24 de Dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutro dia a acertar entre as partes.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, nos termos da lei, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias até aos 25 dias úteis.

2 — .....

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante um dia completo de trabalho.

2 — .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

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

2 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei, as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastros e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;

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

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

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

j) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

k) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

l) Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que seja enviado pelos organismos respectivos no prazo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos no n.º 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4 — .....

5 — As faltas referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Consequências das faltas justificadas**

1 — .....

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

a) As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As faltas referidas na alínea h) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, na parte que exceder os créditos de horas previstos na lei.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

3 — .....

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1 — .....

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde

que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Trabalhadores de aplicação

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que, sob a orientação do director técnico, dá sequência e coordena as acções durante a manipulação e aplicação dos produtos de desinfestação.

.....

#### ANEXO II

##### Remunerações mensais certas mínimas

(Euros)

Nível	Categoria	Remuneração		
		Efeitos a 1 de Janeiro de 2007	Efeitos a 1 de Janeiro de 2008	Efeitos a 1 de Janeiro de 2009
I	Chefe de serviços .....	614	630	648,50
	Encarregado geral .....			
II	Encarregado de secção .....	580	595	612,50
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1. <sup>a</sup> .....	526	540	556,50
IV	Fiel de armazém .....	478	491	506
	Operador de desinfestação ou desinfectador de 2. <sup>a</sup> .....			
V	Cobrador .....	457	471	486
	Calafetador ou servente de desinfestação .....			
VI	Servente .....	434	448	463
VII	Praticante de calafetador ou servente de desinfestação .....	412	426	450

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2009.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, presidente.

*Domingos Virgílio Pombo Gouveia*, mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*Mário Alberto Marques da Silva*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na Subdivisão de Serviços de Desinfestação/Aplicação de Pesticidas da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que desenvolvam a sua actividade em território nacional e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3 — Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 23 empresas e 379 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

### CAPÍTULO II

#### Carreiras profissionais

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Admissão

As condições mínimas de admissão para os praticantes de calafetador ou de servente de desinfestação são a idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Acesso

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

a) Os operadores de desinfestação ou desinfectadores de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria de operador de desinfestação ou desinfectador de 1.<sup>a</sup>;

b) Os praticantes de calafetador ou de servente de desinfestação, após dois anos de permanência na categoria, ou logo que sejam completados os 18 anos de idade, ascenderão à categoria de calafetador ou servente de desinfestação.

## CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato, sem prejuízo de horários de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores, é de quarenta horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e aqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Trabalho extraordinário

1 — Dada a especificidade do trabalho a efectuar, o qual é a maior parte das vezes executado fora do horário normal de trabalho, é permitida a realização de trabalho extraordinário, que ficará apenas condicionado aos limites da legislação em vigor.

2 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho, excluído o efectuado nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diárias;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno;

c) A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar, ou a pagar, o transporte no regresso do trabalhador à sua resi-

dência após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6 — Sempre que a prestação de trabalho extraordinário se prolongar para além das 19 horas e 30 minutos, ou se iniciar antes das 21 horas, a entidade patronal tem de assegurar, ou pagar, o jantar aos trabalhadores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento a um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriado não pode exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 160 % sobre a retribuição normal.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por este contrato podem ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Dada a especificidade da actividade exercida, em que o local de trabalho é habitualmente fora da sede ou delegação da respectiva empresa, consideram-se deslocações em serviço, para efeitos do disposto nesta cláusula, apenas os casos em que os trabalhadores não possam tomar as refeições no seu local habitual dentro do período de refeições, bem como quando estiverem impossibilitados de regressar às suas residências.

2 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das despesas inerentes.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — Desde que a entidade patronal e o trabalhador acordem nas respectivas condições, e enquanto esse acordo não for denunciado por qualquer das partes, poderá o trabalhador utilizar viatura própria nas deslocações em serviço.

5 — Consideram-se grandes deslocações as que motivarem aos trabalhadores a impossibilidade de regressar às suas residências, de acordo com o estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

6 — Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso às instalações da empresa, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para as instalações da empresa e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual, desde que deslocado há mais de três semanas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto na cláusula anterior entende-se sem prejuízo de encontro de contas com o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Retribuições do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato é a constante do anexo II.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de €26 por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração base, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a €5,65.

2 — O subsídio de almoço será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à remunera-

ção base correspondente ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de €26.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

a) O dia 24 de Dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutro dia a acertar entre as partes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, nos termos da lei, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias até aos 25 dias úteis.

2 — Dada a especificidade da actividade em causa e de acordo com a conveniência de serviço, poderão os trabalhadores gozar em cada ano uma semana completa de férias fora da época mencionada na legislação em vigor.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante um dia completo de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

2 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as falta referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei, as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastros e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;

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

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

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

j) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

k) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

l) Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que seja enviado pelos organismos respetivos no prazo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos no n.º 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia.

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

a) As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As faltas referidas na alínea h) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, na parte que excede os créditos de horas previstos na lei.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na Cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

3 — O valor da hora de retribuição normal, para o efeito de desconto de faltas, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula 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 de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento, serão atribuídas ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devidas, a partir desta data, a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha, a efectiva prestação de trabalho.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes abrangidos por este contrato aplica-se a legislação em vigor sobre a matéria.

### CAPÍTULO VI

#### Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

### CAPÍTULO VII

#### Questões gerais e transitórias

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Garantia e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar para o trabalhador baixa de categoria, bem como diminuição da remuneração.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Matérias omissas

As matérias omissas neste contrato serão reguladas pelas disposições legais em vigor.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Trabalhadores-cobradores

*Cobrador*. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

##### Trabalhadores 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 documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, é responsável pela arrumação, entrada, saída e fumigação das mercadorias nas câmaras de expurgo.

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

##### Trabalhadores de aplicação

*Chefe de serviços*. — É o trabalhador que, sob a orientação do director técnico, dá sequência e coordena as acções durante a manipulação e aplicação dos produtos de desinfestação.

*Encarregado geral*. — É o trabalhador que superintende na distribuição de execução dos serviços e do pessoal respectivo; responsabiliza-se pela elaboração da respectiva documentação; zela pelo consumo de materiais e conservação das viaturas; colabora com a gerência na organização dos trabalhos.

*Encarregado de secção*. — É o trabalhador que colabora com o encarregado-geral ou com o chefe de serviços nas respectivas tarefas nas secções a seu cargo.

*Operador de desinfestação ou desinfectador*. — É o trabalhador que desinfesta ou desinfecta edifícios, locais, meios de transporte e mercadorias; calafeta as dependências ou lotes de mercadorias onde a extermínio se vai efectuar ou vigia estas operações; executa pulverizações ou atomizações ou é responsável por estas operações; zela pelas medidas de segurança até terminarem as aplicações e instrui os utentes sobre os cuidados a ter com a reocupação das instalações a desinfectar ou o consumo das mercadorias tratadas; conduz as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*Calafetador ou servente de desinfestação*. — É o trabalhador que calafeta com fitas adesivas ou papéis as frinchas das dependências a fumigar; prepara as misturas pesticidas, procede à sua distribuição e coadjuva no mais que for necessário nas aplicações sob a responsabilidade dos operadores; carrega e descarrega mercadorias ou mobiliário que vão ser ou já foram sujeitos a fumigação, executando ainda outros trabalhos indiferenciados.

*Praticante de calafetador ou de servente de desinfestação.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para calafetador ou servente de desinfestação.

## ANEXO II

### Remunerações mensais certas mínimas

(Euros)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Chefe de serviços ..... Encarregado geral .....	648,50
II	Encarregado de secção .....	612,50
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1. <sup>a</sup>	556,50
IV	Fiel de armazém ..... Operador de desinfestação ou desinfectador de 2. <sup>a</sup>	506
V	Cobrador ..... Calafetador ou servente de desinfestação	486
VI	Servente .....	463
VII	Praticante de calafetador ou servente de desinfestação.	450

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2009.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, presidente.  
*Domingos Virgílio Pombo Gouveia*, mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.  
*Mário Alberto Marques da Silva*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 31 de Março de 2009. — Pelo Secretariado:  
*João Silva — José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Depositado em 24 de Abril de 2009, a fl. 41 do livro n.º 11, com o n.º 84/2009, nos termos do artigo 494.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT para os centros de abate de aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, é alterado da forma seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmama, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — .....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entrará em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses.

2 — .....

3 — Atabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para faltas no valor de €19.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de €19 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 43<sup>a</sup>**

**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

*a):*

Pequeno-almoço — €3,25;  
Almoço ou jantar — €13,50;  
Diária completa — €41,50;  
Dormida com pequeno-almoço — €25;  
Ceia — €7,25

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de €23,50 mensais.

2 — .....

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de €4,40 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

**Cláusula 102.<sup>a</sup>**

**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2009.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	626
II	Caixeiro encarregado ou chefe de secção... Encarregado de expedição..... Encarregado de manutenção .....	558
II	Inspector de vendas .....	558
III	Motorista de pesados .....	542
	Aproveitador de subprodutos..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogueiro..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
IV	Motorista de ligeiros ....., Oficial electricista ....., Pendurador ....., Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ....., Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ....., Vendedor .....	501,50
V	Ajudante de motorista/distribuidor ....., Apontador ....., Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ....., Expedidor ....., Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ....., Pedreiro ....., Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ....., Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ....., Telefonista de 1 <sup>a</sup> .....	461
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação ....., Manipulador ....., Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	456
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ....., Empregado de refeitório ....., Guarda ....., Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ....., Pré-oficial electricista do 2. <sup>º</sup> período..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ....., Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ....., Servente de pedreiro .....	454
VIII	Ajudante de fogueiro ....., Ajudante de mecânico de automóveis ....., Ajudante de serralheiro mecânico ....., Ajudante de serralheiro civil ....., Caixeiro-ajudante do 2. <sup>º</sup> ano ....., Pré-oficial electricista do 1. <sup>º</sup> período..... Trabalhador da apanha .....	452
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>º</sup> ano ....., Praticante de caixeiro..... Praticante ....., Servente de limpeza .....	450

Lisboa, 6 de Abril de 2009.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

Lisboa, 20 de Abril de 2008. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro*.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

17 de Abril de 2009.

#### Declaração

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;  
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;  
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 16 de Abril de 2009. — A Direcção Nacional:  
*Amável Alves — Vítor Pereira*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 17 de Abril de 2009. — A Direcção:  
*Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 17 de Abril de 2009. — O Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 79/2009, 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 Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, e alterado no n.º 28, de 29 de Julho de 2006, no n.º 23, de 22 de Junho de 2007, e no n.º 18, de 15 de Maio de 2008, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Braga, Évora e Faro e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e o de trabalhadores a 4500.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Prémio de venda**

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 275 € (8250 €mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 25 €

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Pão de alimentação**

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 2001, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de 1,25 €

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2 €por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (€)	Horário especial (€)
<b>Sector de Fabrico:</b>		
Encarregado de fabrico .....	510,60	637,90
Amassador .....	500	600
Forneiro .....	500	600
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	455	537
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	452	488
Aprendiz do 2.º ano .....	450	450
Aprendiz do 1.º ano .....	360	360
<b>Sector de Expedição e Vendas:</b>		
Encarregado de expedição .....	506,20	587,10
Caixeiro-encarregado .....	500	568,20
Distribuidor motorizado (a) .....	500	600
Caixeiro (a) (b) .....	450	558,10
Caixeiro auxiliar .....	450	558,10
Distribuidor (a) .....	450	558,10
Ajudante de expedição .....	450	558,10
Empacotador .....	450	558,10
Servente .....	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano .....	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano .....	360	360
<b>Sector de Apoio e Manutenção:</b>		
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	495	584,10
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	453	547,20
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	450	522,60
Pré-oficial (EL) .....	450	458,90
Pré-oficial (CC) .....	450	468,90
Praticante do 2.º ano (MET) .....	450	458,90
Praticante do 1.º ano (MET) .....	450	468,90
Aprendiz do 3.º ano .....	450	468,90
Aprendiz do 2.º ano .....	450	468,90
Aprendiz do 1.º ano .....	360	360

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domésticas ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.<sup>a</sup> (Prémio de vendas).

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e o de trabalhadores a 4500.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo mínimo de vigência de 36 meses, renovando-se por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Denúncia**

1 — A denúncia do presente CCT pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada da proposta de alteração e respectiva fundamentação.

2 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada, com aviso de recepção.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos,

contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não são aceites.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 15 dias após a recepção da contraproposta.

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

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 14 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei.

2 — Constitui requisito de admissão nas categorias de amassador e forneiro a aprovação em exame de aptidão realizado nos termos do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

3 — A admissão de ajudantes é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores será realizada a título experimental pelo período fixado na lei em vigor, salvo publicação de nova legislação imperativa sobre a matéria.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do tempo experimental.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Trabalho eventual**

Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião de festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente Páscoa, São João, Natal e Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — É permitida a admissão, como aprendizes, de indivíduos de idade superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte.

3 — O período de aprendizagem é, no máximo, de dois anos, findo o qual o trabalhador será obrigatoricamente promovido à categoria imediata.

4 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoricamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

5 — O número de aprendizes não poderá exceder 25 % do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a quatro.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Condições especiais de aprendizagem

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com menos de 14 anos de idade.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, as categorias previstas são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo IV.

3 — Nos termos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 490/78, de 21 de Novembro de 1969:

a) O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado;

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

c) Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Atribuição da categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerce.

2 — Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Serviços exigíveis

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Mudança de categoria

1 — Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador já tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De distribuidor para amassador ou forneiro;
- b) De caixeiro para amassador ou forneiro.

2 — Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria para a de distribuidor.

3 — O exame a que se refere o n.º 1 será requerido à associação e ao sindicato correspondente e, na forma que vier a ser legalmente estabelecida, do júri farão parte em número igual representantes de ambas as partes.

4 — Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos 60 dias sobre a data daquela.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

a) Um forneiro e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;

b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 kg e 2000 kg de farinha;

c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — Só poderão existir caixeiros auxiliares e aprendizes em estabelecimentos onde prestem serviço caixeiros, nunca podendo, contudo, o número daqueles exceder o dobro destes.

3 — As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de 30 dias, de acordo com as condições de admissão, e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 — Para efeitos de cálculo da cozedura média diária, a quantidade de farinhas espoadas de trigo computa-se na totalidade e a farinha de milho, centeio e ramas na base de 50 %.

5 — Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de funções a que corresponda um aumento de carga de trabalho para cada categoria pode ser posta em execução sem audiência da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeito do número anterior será ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais do sindicato respectivo ou de quem o represente.

### CAPÍTULO III Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É defeso à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que for contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 1000 m., caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, sendo punida nos termos da lei do trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho quando por eles solicitado por escrito;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- d) Não fumar no local de trabalho enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda;
- e) Fornecer regularmente fato de trabalho ao pessoal, pelo qual este é responsável, sem prejuízo de regime diferente praticado em relação a cada trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) Por acordo das partes;
- b) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador;
- c) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento para fora da localidade, esta não lhe cause prejuízo sério e só após aviso prévio de 30 dias;
- d) Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, desde que lhe seja pago o acréscimo de despesas em transporte, se as houver.

2 — Para estes efeitos, entende-se por transferência de local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 30 dias seguidos ou interpolados ao longo de um ano, salvo estipulação em contrário com o acordo do trabalhador.

3 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, face à ausência imprevista de trabalhadores, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

4 — Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo, competência e diligência;

b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

c) Respeitar e tratar com correção e lealdade todos os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa ou estabelecimento em que prestem serviço;

d) Acatar respeitosamente as ordens e instruções da entidade patronal ou de quem a representar em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se as ordens ou instruções recebidas se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar a entidade patronal ou colegas de trabalho, nomeadamente, quanto a caixeiros e distribuidores, o abastecerem-se para o exercício das suas funções em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;

f) Manter absoluta compostura em todos os actos que directa ou indirectamente se liguem com a sua vida profissional;

g) Não fumar enquanto se procede a actos de laboração, contagem e venda de pão;

h) Zelar pela conservação e boa utilização do vestuário, máquinas e bens que lhe estiverem distribuídos ou confiados pela entidade patronal;

i) Guardar segredo profissional sobre métodos de produção ou comercialização referentes à organização da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de 10 horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

2 — É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, durante o período mínimo de três horas e trinta minutos por dia, pelos profissionais das categorias de caixeiros, distribuidores e aprendizes (do sector de venda, expedição e distribuição), sem prejuízo das situações existentes à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda.

4 — É permitido, na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda, um período de descanso superior a duas horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de feriados e vésperas de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o regime de horário de trabalho estabelecido para os sábados.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á, para o fabrico e para a venda, o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira, adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas.

4 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo se a véspera coincidir com este dia.

5 — Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com o sábado, adoptar-se-á o regime do horário de laboração normal no domingo, cessando contudo a venda às 13 horas.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando se verifiquem dois feriados consecutivos adoptar-se-á em relação ao primeiro o horário de sábado para o fabrico e para a venda.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Horários especiais

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a sete horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas seguidas o período normal de trabalho não deverá em nenhuma delas ser superior a quarenta e duas horas nem inferior a trinta e cinco horas de molde a que o período médio de trabalho semanal seja de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais, constantes do anexo IV.

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a 6 meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos tra-

balhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente quando da realização de feiras, festas e romarias ou instâncias turísticas, balneares, termais e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na venda, a observância dos horários especiais de trabalho em que o excedente do trabalho normal é remunerado como trabalho extraordinário, nos termos deste contrato.

2 — Em ocasiões festivas — nomeadamente na Páscoa, São João, Natal e Ano Novo — será permitida, por tempo não superior a três horas, a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na venda, com a remuneração de acordo com o número anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa de horário de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I.

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado, em regime de tempo parcial, é a que resulta da aplicação da fórmula:

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

sendo *VM* o vencimento mensal e *n* o número de horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal e a retribuição das horas de serviço nocturno serão calculadas com base no valor de retribuição/hora apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as condições existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou em tempo parcial pelo trabalhador de venda e distribuição pode ser remunerado por percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo escrito, sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 275 € (8250 €mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 25 €

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago de acordo com o acréscimo fixado na lei, isto é, superior a 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

2 — As horas de trabalho extraordinário prestadas aos sábados e vésperas de feriados, com vista a assegurar o abastecimento público, serão remuneradas, a primeira, com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

3 — Considera-se extraordinário e como tal será remunerado o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data da admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os profissionais têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — No caso de se verificar cessação do contrato de trabalho devida a justa causa, não haverá lugar ao pagamento do subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

5 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem

como no termo a suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

6 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho extraordinário prestado nos últimos sete dias de cada mês, que será paga no período seguinte.

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser feito através de cheque ou transferência bancária.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal para os profissionais abrangidos por este contrato é o domingo, salvo as exceções previstas neste contrato.

2 — São considerados feriados os seguintes dias, de acordo com o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro:

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

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

4 — A terça-feira de Carnaval é considerada feriado, em substituição do feriado municipal ou distrital, o qual deixa de ser considerado feriado para a panificação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 30 dias seguidos de férias, no máximo.

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

3 — Quando o início de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos, salvo se a lei adoptar outro princípio.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ele tenha direito.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou delegados sindicais do sindicato outorgante pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do profissional durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto pelo qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente as consequentes ao cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar no máximo dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As dadas por motivo de casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) As motivadas pelo falecimento de cônjuges, pais, filhos, sogros, padrastos, madrastas, genros e noras, até cinco dias;

d) As motivadas pelo falecimento dos avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;

e) No dia do parto da esposa;

f) As motivadas por efeito de doença ou acidente de trabalho, devidamente comprovados;

g) As motivadas pela prestação de provas de exame escolar em estabelecimentos de ensino oficial;

h) As consideradas justificadas pelas leis das comissões de trabalhadores ou das associações sindicais.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Participação das faltas

1 — As faltas previstas na cláusula anterior, quando previsíveis, terão de ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis serão justificadas logo que possível à entidade patronal ou a quem a represente.

2 — As faltas previstas na alínea b) serão obrigatoriamente participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A comunicação do desempenho das funções referidas na alínea h) da cláusula anterior deverá ser feita às entidades patronais, pelo organismo sindical respectivo, dentro dos 15 dias posteriores à eleição.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Justificação das faltas

Todas as faltas previstas na cláusula 38.<sup>a</sup> devem ser justificadas dentro dos condicionalismos de prazos da cláusula anterior por atestado médico ou por documento idóneo, consoante a hipótese.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup> e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas por motivos referidos nas alíneas b), c), d), e) e g) da cláusula 38.<sup>a</sup> não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas referidas na alínea h) da cláusula 38.<sup>a</sup> aplica-se o regime previsto na lei.

3 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

4 — Todas as faltas não abrangidas nos números anteriores determinam perda de retribuição.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório (incorporação voluntária ou compelida), doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;

c) Por caducidade;

d) Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio;

e) Por qualquer das formas actualmente permitidas por lei ou que por ela venham a ser consagradas.

2 — A declaração de despedimento deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

3 — O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores na empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depradação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;

g) Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;

j) Sequestro e em geral a prática de crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Redução anormal de produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Trabalho de mulheres

1 — São garantidos às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação para trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

2 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo das férias e antiguidades:

a) Proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade;

b) É garantido às mulheres o direito de receber, em igualdade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

d) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, sem prejuízo da legislação em vigor, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença de férias, antiguidade ou aposentação. Esse período poderá ser gozado nos seguintes termos:

60 dias obrigatória e imediatamente após o parto;  
Os restantes 30 dias, antes ou depois do parto;

e) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição e sem prejuízo do período de descanso constante no seu horário de trabalho às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de seis meses, após o parto;

f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares dos trabalhadores o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

g) Não ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que daquela e este sejam expressamente conhecidos pela entidade patronal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento, não lhe devendo negar ou contrariar a criação de condições que proporcionem melhoria da sua situação socioprofissional.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — Fica vedada a possibilidade da exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;

b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;

c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;

d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coação.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este contrato o estatuto de trabalhador-estudante, estabelecido pela Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes da lei e deste contrato.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passíveis das seguintes penalidades:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;  
e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder ¼ da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza e gravidade do facto praticado, aos seus resultados, à intensidade do dolo e grau de culpa aos motivos da infração, bem como à situação económica e personalidade do infractor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar caduca ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem, com competência disciplinar, a representante teve conhecimento da infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem três meses sobre a data da sua decisão.

#### CAPÍTULO X

#### **Comissão paritária**

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

Na área e com o âmbito da cláusula 1.<sup>a</sup> deste contrato será constituída, a requerimento de qualquer interessado, dirigido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e com conhecimento à outra parte, uma comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento constantes das cláusulas seguintes.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação da Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e dois em representação da Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previstos, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes das associações patronais e do sindicato outorgante.

3 — Além dos membros mencionados no n.º 1 desta cláusula, poderão participar na comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte nas reuniões, sem direito a voto, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de 15 dias, contado da data da recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto na cláusula anterior.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Atribuições**

À comissão paritária competirá verificar e decidir sobre as dúvidas suscitadas neste contrato.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Deliberações**

As deliberações tomadas pela comissão paritária, quando por unanimidade, obrigam os trabalhadores e entidades patronais abrangidos por este contrato.

#### CAPÍTULO XI

#### **Disposições finais e transitórias**

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Pão de alimentação**

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 2001, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de 1,25 €

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Revogação de instrumentos de regulamentação anteriores**

O presente contrato substitui os instrumentos de regulamentação de trabalho até à data da sua publicação.

**ANEXO I****Categorias profissionais****Grupo I****Fabrico**

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Amassador.* — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer o pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enfornamento e saída.

*Ajudante de padaria de 1.ª* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha.

*Ajudante de padaria de 2.ª* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, com as mesmas funções de ajudante de padaria de 1.ª. A categoria de ajudante de padaria de 2.ª durará por um período de 12 meses, no termo do qual o trabalhador adquirirá a categoria de ajudante de padaria de 1.ª

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões anteriores.

**Grupo II****Expedição e venda**

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

*Distribuidor-motorizado.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas de preços de venda de produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso, das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

*Caixeiro auxiliar.* — É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o caixeiro no desempenho das suas funções.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel, ou em veículo automóvel, desde que por ele não conduzido.

*Ajudante de expedição (expedidor).* — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

*Empacotador.* — É o trabalhador com funções de proceder exclusivamente à embalagem de produtos fabricados.

*Servente.* — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

*Aprendiz de expedição e venda.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

**Grupo III****Funções de apoio à manutenção**

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e noutras locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, mecanicamente, no banco da oficina ou na obra; executa trabalho de conservação, reparação ou modificação em equipamentos ou instalações de madeira ou materiais similares.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Bate-chapas (chapeiro).* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

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

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

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluído frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxicorte.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Observação.* — As categorias profissionais de oficial electricista, pintor, carpinteiro, pedreiro ou trolha, afinador de máquinas, bate-chapas (chapeiro), canalizador (picheleiro), mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, serralheiro civil, serralheiro mecânico e soldador por electroarco ou oxi-acetileno são genericamente designadas por oficial (apoio e manutenção).

## ANEXO II

### Condições específicas do sector de apoio e manutenção

#### Grupo I

##### Admissão e aprendizagem

1 — São admitidos na categoria de aprendizagem os jovens com idades compreendidas entre o mínimo de 14 e o máximo de 17 anos.

2 — É permitida a admissão como aprendizes de indivíduos de idade igual ou superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no n.º 4.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos serão promovidos à categoria imediatamente superior quando perfaçam esta idade e desde que tenham, pelo menos, dois anos de aprendizagem à data em que tal facto se verificar.

4 — O período de aprendizagem é de três períodos de um ano, findos os quais o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores.

5 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial.

6 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão; é, porém, permitida a existência de um aprendiz desde que, na respectiva profissão, exista um oficial.

7 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

## Grupo II

### Acesso

1 — Os pré-oficiais (electricistas e da construção civil) e os praticantes (metalúrgicos) serão promovidos automaticamente às categorias superiores respectivas ao fim de dois períodos de um ano de permanência naquelas categorias.

2 — Os oficiais (electricistas, construção civil e metalúrgicos) de 3.ª e 2.ª serão promovidos, automaticamente, a oficiais de 2.ª e 1.ª, ao fim de três anos de permanência naquelas categorias.

## Grau III

### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente as que desrespeitem as normas de segurança de instalações eléctricas.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (€)	Horário especial (€)
Sector de Fabrico:		
Encarregado de fabrico .....	510,60	637,90
Amassador .....	500	600
Forneiro .....	500	600
Ajudante de padaria de 1.ª .....	455	537
Ajudante de padaria de 2.ª .....	452	488
Aprendiz do 2.º ano .....	450	450
Aprendiz do 1.º ano .....	360	360

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (€)	Horário especial (€)
<b>Sector de Expedição e Vendas:</b>		
Encarregado de expedição .....	506,20	587,10
Caixeiro-encarregado.....	500	568,20
Distribuidor motorizado (a).....	500	600
Caixeiro (a) (b) .....	450	558,10
Caixeiro auxiliar.....	450	558,10
Distribuidor (a) .....	450	558,10
Ajudante de expedição.....	450	558,10
Empacotador .....	450	558,10
Servente .....	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	360	360
<b>Sector de Apoio e Manutenção:</b>		
Oficial de 1.ª .....	495	584,10
Oficial de 2.ª .....	453	547,20
Oficial de 3.ª .....	450	522,60
Pré-oficial (EL) .....	450	458,90
Pré-oficial (CC) .....	450	468,90
Praticante do 2.º ano (MET) .....	450	458,90
Praticante do 1.º ano (MET) .....	450	468,90
Aprendiz do 3.º ano .....	450	468,90
Aprendiz do 2.º ano .....	450	468,90
Aprendiz do 1.º ano .....	360	360

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domésticas ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.º-A (Prémio de vendas).

## ANEXO V

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

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de fabrico;  
Encarregado de expedição.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Amassador;  
Bate-chapa (chapeiro);  
Carpinteiro;  
Canalizador (picheleiro);  
Forneiro;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;  
Pedreiro ou trolha;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;  
Oficial electricista.

5.4 — Outros:

Distribuidor motorizado.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de expedição;  
Caixeiro de padaria;  
Distribuidor;  
Empacotador;  
Servente

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz (sector de venda e expedição)

6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;  
Ajudante electricista;  
Pré-oficial.

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz;  
Praticante

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

Lisboa, 13 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

## Declaração

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 Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 13 de Abril de 2009. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Abril de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 82/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, nos seguintes termos:

1 — Alterações ao clausulado e renumeração das cláusulas:

Cláusula 2.ª, «Vigência e denúncia»:

Alterar o n.º 2:

«2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constantes nos anexos IV e V deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2010, e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da publicação do contrato inicial.»

Aditar um n.º 3 e renumerar as seguintes:

«3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2011, nomeadamente quanto ao disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.ª»

Cláusula 14.ª, «Deveres do trabalhador»:

Aditar a alínea j) ao n.º 1:

«j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.»

Cláusula 19.ª, «Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho»:

Alterar o n.º 4:

«4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.»

Cláusula 21.ª, «Regime especial de adaptabilidade»:

Alterar a alínea c) do n.º 1:

«c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.»

Aditar o n.º 10:

«10 — Em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando, o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.»

Cláusula 26.<sup>a</sup>, «Trabalho nocturno»:

O corpo da cláusula passa a n.º 1 e adita-se o n.º 2:

«2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6 horas e as 24 horas.»

Cláusula 27.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar»:

Alterar o n.º 3:

«3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas.»

Aditar os n.<sup>os</sup> 6 e 7:

«6 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

7 — O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.»

Cláusula 28.<sup>a</sup>, «Condições de isenção de horário de trabalho»:

Alterar alínea c):

«c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.»

Aditar a alínea d):

«d) Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, nos termos previstos no n.º 4, alínea a), sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diárias e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.»

Cláusula 37.<sup>a</sup>, «Isenção de horário de trabalho» (nova cláusula):

«1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de

trabalho com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerce cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.»

Cláusula 41.<sup>a</sup>, «Descanso semanal» (antiga cláusula 39.<sup>a</sup>):  
Aditar as alíneas d) e e):

«d) Em exposição ou feira;

e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e 1-A e na área 6.1 do anexo 1-B deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincide com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.»

Cláusula 46.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias» — antiga cláusula 44.<sup>a</sup>:

Alterar o n.º 5:

«5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.»

Cláusula 48.<sup>a</sup>, «Encerramento para férias» (antiga cláusula 46.<sup>a</sup>):

Aditar as alíneas c) e d):

«c) Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador marcar férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de cinco dias.

d) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.»

Cláusula 50.<sup>a</sup>, «Efeitos da cessação do contrato de trabalho» (antiga cláusula 48.<sup>a</sup>):

Alterar o n.º 3:

«3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.»

Cláusula 52.<sup>a</sup>, «Noção de falta» (antiga cláusula 50.<sup>a</sup>):  
Aditar o n.º 3:

«3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.»

Cláusula 53.<sup>a</sup>, «Tipos de falta» (antiga cláusula 51.<sup>a</sup>):  
Alterar as alíneas *d* e *e*:

«*d*) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

*e*) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei.»

Cláusula 54.<sup>a</sup>, «Comunicação da falta justificada» — antiga cláusula 52.<sup>a</sup>:

«1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.»

Cláusula 55.<sup>a</sup>, «Efeitos das faltas justificadas» (antiga cláusula 53.<sup>a</sup>):

Aditar a alínea *e*):

«*e*) As por lei assim consideradas.»

Cláusula 57.<sup>a</sup> — mudar epígrafe «Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição» por «Motivo de falta» — antiga cláusula 55.<sup>a</sup>:

Aditar o n.º 3:

«3 — A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 27.<sup>a</sup>, não prejudicando o acréscimo do direito a férias.»

Cláusulas 69.<sup>a</sup>, 70.<sup>a</sup>, 71.<sup>a</sup>, 72.<sup>a</sup>, 73.<sup>a</sup> — Formação profissional (antigas cláusulas 67.<sup>a</sup>, 68.<sup>a</sup> e 69.<sup>a</sup>):

«Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

*a*) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

*b*) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

*c*) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

*d*) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

*e*) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

*a*) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

*b*) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

*c*) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

*d*) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Conteúdo da formação contínua**

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.»

São corrigidas todas as remissões para cláusulas numericamente alteradas como consequência da presente revisão e que constam do texto consolidado para publicação.

2 — Tabela salarial:

Grupo	Retribuição mensal (euros)
D.....	565
E.....	524
F.....	478
G.....	456
H.....	454
I.....	452
J.....	450,50

Subsídio de refeição — €2,35.

A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010.

3 — Tabela salarial e subsídio de refeição para o sector administrativo das empresas têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A.....	805
B.....	747
C.....	704
D.....	648
E.....	633,50
F.....	565
G.....	507,50
H.....	450,50

Subsídio de refeição — €2,35/dia.

A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos de 1 de Março de 2009 a 28 de Fevereiro de 2010.

4 — As partes acordam em proceder à republicação do texto da convenção, incluindo as revisões efectuadas até esta data, inclusive.

#### **Texto consolidado**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

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

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

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

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constantes nos anexos IV e V deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2010, e o restante clausulado vigorará por dois anos contados a partir da data da repubicação em 2009.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2011, nomeadamente quanto ao disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

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

7 — No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte que deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

##### Grupo A:

###### Trabalhadores administrativos:

a) A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal;

b) Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuírem curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

c) Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

##### Grupo B:

Cobradores — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

##### Grupo C:

Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

##### Grupo D:

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais.

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

§ único. O disposto no n.º 2 desta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compre-

endidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.

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

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

4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5 — Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60% dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Guardas e porteiros

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime especial de adaptabilidade

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder cinquenta horas em média num período de dois meses;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, de forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

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

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

4 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical,

afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

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

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

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

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

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

10 — Em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

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

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

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

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

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

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100%;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais pré-

mios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Laboração com turnos

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6 horas e as 24 horas, em actividades enquadradas no âmbito do n.º 1 da cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas.

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

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

6 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

7 — O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

#### CAPÍTULO V

##### Isenção de horário de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

*a)* Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

*c)* Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

*d)* Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, nos termos previstos no n.º 4, alínea *a*), sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diários e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.

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

3 — O acordo escrito deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

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

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

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

*c)* Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

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

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

5 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o

seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

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

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

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

*a)* O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

*b)* As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

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

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e 20 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

*a)* Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;

*b)* Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, 25 %;

*c)* Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

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

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

sendo:

*h* o número de horas de trabalho prestadas no ano durante o período nocturno;

*Pi* o valor, 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas respectivamente, nas alíneas *a), b) ou c)* do número um desta cláusula;

*H* o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3 — Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do número um desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

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

*a)* 50 % da retribuição na primeira hora;

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

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

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

3 — O aumento do período de férias previsto no n.º 3 da cláusula 46.<sup>a</sup> não tem consequência no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

*a)* Uma hora de trabalho suplementar por dia;

*b)* Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerce cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração do chefe de equipa

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

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

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

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

b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos guardas e porteiros;

d) Em exposição ou feira;

e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e I-A e área 6.1 do anexo I-B deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como, *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincide com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não

pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

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

*a)* Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

*b)* Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

*c)* Encerramento no «regime de pontes»;

*d)* Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de cinco dias;

*e)* Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio cor-

respondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes».

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea *k*) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;

*e)* As por lei assim consideradas.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — Nos casos previstos na alínea *g*), n.º 2, da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição:

Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do n.º 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>;

Cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical, constante no n.º 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão.

3 — A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto nos n.os 6 e 7 da cláusula 27.<sup>a</sup>, não prejudicando o acréscimo do direito a férias.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

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

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

*a)* Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

*b)* Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação

dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

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

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

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

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

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

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

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de

todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que occasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.os 6 e 9.

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

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

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

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

a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;

- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores**

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingressa no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na cadernetta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando -se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo

de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Conteúdo da formação contínua**

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

#### CAPÍTULO X

#### **Apoios e subsídios**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1 — Terminado o período de parto, as empresas concederão às trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância

dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado no anexo IV e V por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

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

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

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

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

#### CAPÍTULO XI

##### **Deslocações**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

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

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

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

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

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

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

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

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

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

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

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de €5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Actividade sindical nas empresas

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Reuniões de trabalhadores nas empresas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

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

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título

permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

2 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas à primeira ausência.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

2 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsi-

velmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

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

*a)* Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 membro;

*b)* Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 membros;

*c)* Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 membros;

*d)* Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4 membros;

*e)* Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;

*f)* Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;

*g)* Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;

*h)* Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;

*i)* Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

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

## CAPÍTULO XIII

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar com a duração mínima de 500 horas que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e integrar as suas lacunas.

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Disposição final

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, e que não foram objecto da presente revisão.

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

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

###### Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

###### Área 1 — Direcção

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

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

###### Área 2 — Chefias superiores e intermédias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

###### Área 3 — Produção

###### 3.1 — Têxteis técnicos

*Operador(a) de têxteis técnicos.* — É o(a) trabalhador(a) que trabalha com equipamentos na produção de têxteis técnicos (tecidos não tecidos), podendo exercer funções nas restantes áreas de produção, sendo-lhe assegurada a formação adequada às novas funções.

###### 3.2 — Fiação

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

*Ajuntador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.

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

*Bobinador(eira) ou encarretador(eira).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

*Caneleiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encher canelas.

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

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

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

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

*Dobrador(a) ou meador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

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

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

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

*Noveleira ou enoveleira.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

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

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

*Penteador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3 — Tecelagem

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

*Bobinador(a) ou encarretador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

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

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

*Enfiador(a) de máquinas «cotton».* — É o(a) trabalhador(a) que enfa as malhas nos pentes das máquinas «cotton».

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

*Maquinista de máquinas «cotton» «ketten» e «raschel».* — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Remetedor(a) ou repassador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que monta os liços e pentes e neles remete fios.

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

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

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

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

### 3.4 — Branqueação, tinturaria e acabamentos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Sanforizador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz o sanfor.

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

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

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

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

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

### 3.5 — Estamperia

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

*Lavador(a) de quadros ou de mesas.* — É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamperia, podendo acumular esta função com a de alfineteira ou coladeira.

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

### 3.6 — Confecção

*Apanhador(a) de rendas.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que a renda apresenta.

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

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

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico riscalha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.7 — Rendas, bordados e passamanarias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.8 — Revista:

*Cerzidor(eira).* — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos dos tecidos, tornando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais, ou conduzindo as máquinas de cerzir.

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

### 3.9 — Lavandaria

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

### 3.10 — Comum a todas as secções de produção

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

*Alimentador(a) de esquinadeiras.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Engomador(a) de fitas.* — É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

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

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

*Lavador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroestraçtores ou tumblers.

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

*Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou encerados.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva a costureira nas operações de pré-costura e pós-costura e sacaria e encerados e ou estende e puxa o encerado a ser soldado, ajudando a conduzir a máquina de soldar por alta frequência.

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

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

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

*Separador(a) de lotes.* — É o(a) trabalhador(a) que no final de cada corte separa, de acordo com os respectivos mapas, os lotes que serão distribuídos na costura.

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

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

#### 4 — Área de apoio à produção

##### 4.1 — Manutenção

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Pedreiro(a) ou trolha.* — É o(a) trabalhador(a) que, exclusivamente ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.2 — Caldeiras

*Fogueiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46/989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3 — Tratamento de águas

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

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

#### 4.4 — Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

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

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

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

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

#### 4.5 — Concepção e desenvolvimento

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

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

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

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

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

*Técnico(a) de têxteis técnicos.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias-primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos. Colabora em estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

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

*Desenhador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa todo o género de desenho têxtil para estamparia. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôr em técnica têxtil os elementos que lhe sejam fornecidos. Colabora com o desenhador principal no estudo de diversos trabalhos; a partir de elementos fornecidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças, instalações eléctricas ou outros e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes; segundo indicações do desenhador especializado, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

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

*Maquetista.* — É o(a) trabalhador(a) que, além de possuir conhecimento de desenho e construção de maquetas,

pode executar, por si só, algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.; esboça ou maquetiza material gráfico ou publicitário.

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

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

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

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

#### Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

#### 4.6 — Gabinete técnico e de planeamento

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

Custo de mão-de-obra de produtos acabados;

Organização de produção;

Melhoria de métodos e organização de postos de trabalho;

Diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção;

Preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

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

Estuda e concebe esquemas de planeamento;

Prepara planos ou programas de acção;

Orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento;

Analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisições;

Prepara o lançamento das matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento;

Cálculo de matérias-primas a encomendar.

*Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação, nomeadamente o preenchimento de mapas e fichas, efectuando, se necessário, as operações aritméticas correspondentes.

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

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

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

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

*Chefe de secção de amostras e cartazes.* — É o(a) trabalhador(a) que planifica a utilização das matérias-

-primas; dá referência e números de cor às mesmas, superintendendo na confecção de cartazes ou mostruários, referenciando-os e marcando os modelos fabricados.

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

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

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

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

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

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

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

*Fotogravador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro).

## 5 — Área comercial

### 5.1 — Lojas

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

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

*Vitrinista.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

### 5.2 — Armazém

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

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

*Distribuidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo

ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

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

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

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

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

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

## 5.3 — Compras, vendas e marketing

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

*Inspector(a) de vendas.* — É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços de vendas e demonstradores, visita os clientes informando-os das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinam ao vendedor de zona.

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

*Chefe de produto.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

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

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

## 6 — Áreas complementares

### 6.1 — Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico(a) superior da área social.* — É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos

trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

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

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

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

## 6.2 — Portaria

*Porteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou

indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

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

## 6.3 — Refeitórios/cantinas

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

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

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

*Cozinheiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Sempre que haja um chefe de cozinha este ganha mais €2,50.

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

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

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

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

## 6.4 — Jardins e limpeza

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

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

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim.* — É o(a) trabalhador(a) que desempenha o serviço de limpeza das instalações, recolhendo os resíduos e separando-o de acordo com as instruções recebidas.

#### 6.5 — Creches

*Educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, dirige e orienta a creche ou jardim-de-infância.

*Auxiliar de educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, auxilia o(a) educador(a) de infância no exercício das suas funções.

*Vigilante.* — É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) ou auxiliar de educador(a) de infância.

#### 6.6 — Gráficos e cartonagem

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

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

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

*Compositor(a) de tipografia.* — É o(a) trabalhador(a) que combina tipos e filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias e gravuras; concebe e prepara a disposição tipográfica nos

trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota final: são eliminadas as categorias profissionais de: encapadora/forradora, monitor(a), pantografista, servente, arquivador-heliográfico, revestidor de mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção

de gráficos e cartonagem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos:

Encapadora/forradora — grupo H;  
Monitor(a) — grupo F;  
Pantografista — grupo F;  
Servente — grupo I;  
Arquivador-heliográfico — grupo H;  
Revestidor de mangueiras — grupo H;  
Ajudante de revestidor de mangueiras — grupo I;  
Chefe da secção de gráficos — grupo D;  
Chefe da secção de cartonagem — grupo E.

#### ANEXO I-A

##### Categorias profissionais

###### Tapeçaria

###### Área 1 — Direcção

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

###### Área 2 — Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral.* — É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

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

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

*Técnico(a) de tinturaria.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

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

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

###### Área 3 — Produção

###### 3.1 — Fiação

*Extrusor.* — É o(a) trabalhador(a) que carrega e conduz a máquina de extrusão, procedendo a todas as regulações necessárias; limpa os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações e colhe elementos referentes à análise de fabrico.

*Tintureiro de rama.* — É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias procede à tingidura da rama.

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

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

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

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

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

### 3.2 – Tecelagem

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

*Tapeteiro(a)manual [acabador(a)].* — É o(a) trabalhador(a) que tece manualmente, segundo as instruções recebidas, assumindo a responsabilidade pelo trabalho executado no tear, executando todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

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

*Urdidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Montador(a) e preparador(a) de teias.* — É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica os pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e ou coloca varilhas e procede à limpeza das máquinas.

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

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

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

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

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

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

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

*Operador de teares axminter.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de teares.

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

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

### 3.3 – Tinturaria e acabamentos

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

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

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

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

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

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

*Cardador(a)de carpetes e alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

*Tonsador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pelo.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

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

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

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

*Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que corte carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

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

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

*Moldador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que molda o tapete na forma exigida.

*Debruador(a) e ou franjeador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que debruia, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

*Revistador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista à sua recuperação.

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

*Pesador(a) de drogas.* — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

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

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

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

*Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimen-

tação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

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

#### 3.4 — Confecção

*Apanhador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

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

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 4 — Área de apoio à produção

#### 4.1 — Manutenção

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Pintor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

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

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

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

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

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

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

*Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste

cilindros a pano felpudo e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

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

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

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

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

#### 4.2 — Caldeiras

*Fogueiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46/989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3 — Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

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

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

*Transportador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Empilhador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas, e zelar pela conservação do referido veículo.

#### 4.4 — Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe.* — É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes.* — É o(a) trabalhador(a) que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

*Desenhador(a) de desenho e gravura ou fotogravura.* — É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamparia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

#### Classe 6:

*a)* Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

*b)* Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

*c)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

*d)* Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

*e)* Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

*f)* O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Classe 5:

*a)* A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

*b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

*c)* Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

*d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

*e)* Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

*f)* Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

*g)* Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

#### 4.5 — Gabinete técnico e de planeamento

*Copista.* — É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

*Picador(a) de cartões.* — É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

*Controlador(a) de produção/fabricação.* — É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade.* — É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Agente de tempos e métodos.* — É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

*Cronometrista.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de

tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

*Agente de planeamento.* — É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Analista.* — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

*Preparador(a) de laboratório.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

*Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Pesador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

*Seleccionador(a) de amostras.* — É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

*Confeccionador(a) de cartazes.* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Empregado(a) de amostras.* — É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

## 5 — Área comercial

### 5.1 — Lojas e serviços externos

*Vitrinista.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Caixear(a)-chefe.* — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixear(a).* — É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

*Distribuidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

*Arrumador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

*Assentador(a) de alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

*Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

## 5.2 — Armazém

*Empregado(a) de armazém.* — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

*Embalador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que procede ao enfardamento mecânico ou manual dos produtos manufaturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

*Operador(a) de máquinas de enfardar.* — É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios.* — É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Arrumador(a)-embalador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

## 5.3 — Compras, vendas e marketing

*Inspector(a) de vendas.* — É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

*Vendedor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

## 6 — Áreas complementares

### 6.1 — Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho.* — Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico(a) superior da área social.* — É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

*Enfermeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Auxiliar de enfermagem.* — Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

#### 6.2 — Portaria

*Guarda.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela vigilância das entradas e saídas de indivíduos e viaturas nos estabelecimentos fabris durante o período normal de serviço e pela vigilância dos estabelecimentos fabris durante os períodos nocturnos.

*Porteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

#### 6.3 — Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a).* — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem,

conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*Chefe de refeitório.* — É o(a) trabalhador(a) que supervisamente nos trabalhos de distribuição das refeições orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*Controlador(a)-caixa.* — É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*Copeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em €2,50.

*Despenseiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*Empregado(a) de balcão.* — É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório/cantina.* — É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### 6.4 — Jardins e limpeza

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim.* — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores, recolhendo os resíduos e separando-os de acordo com as instruções recebidas.

*Jardineiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 6.5 — Creches

*Educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilantes.* — É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

## ANEXO I-B

### Categorias profissionais

#### Lanifícios

Área 1 — Escritórios (em vigor desde 1 de Março de 2008)

*Director(a)-geral.* — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de escritório.* — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena todos ou alguns serviços administrativos.

*Chefe de contabilidade.* — É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste especialmente em dirigir e superintender em todos os serviços de contabilidade geral ou por especialidades no respeitante à planificação, orientação, controle e execução.

*Analista de sistemas.* — É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista: determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados: determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se verificar se o trabalho automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e ordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas.* — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal: supervisa a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo os empregados encarregados da execução do orçamento: elabora e certifica os

balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Técnico(a) de informática.* — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes.

Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos.

Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar photocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode efectuar serviços de tradução e retroversão linguística.

*Técnico(a) administrativo.* — É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo, nomeadamente caixa. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Assistente administrativo.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing*.

comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo.

Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

**Auxiliar administrativo.** — É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

**Telefonista.** — É o(a) trabalhador(a) que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Contínuo(a).** — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes ou informá-los, fazer recados, estampilar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando menor de 18 anos.

Nota final: foram eliminadas em 29 de Fevereiro de 2008 as categorias profissionais de: director(a)-geral, chefe de escritório, chefe de contabilidade, analista de sistemas, técnico(a) oficial de contas, programador(a), guarda-livros, chefe de secção, correspondente em línguas estrangeiras, caixa, escriturário(a) de 1.<sup>a</sup>, ajudante de guarda-livros, escriturário(a) de 2.<sup>a</sup>, operador(a) mecanográfico, operador(a) de máquinas de contabilidade, estenodactilógrafo(a), escriturário(a) de 3.<sup>a</sup>, perfurador(a)-verificador(a), cobrador(a) e ou empregado(a) de serviços externos, telefonista, apontador(a), contínuo(a). Os(as) trabalhadores(as) assim designados, são reclassificados conforme o quadro seguinte:

Nova categoria	Categorias anteriores
Auxiliar administrativo.	Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> ; perfurador(a)-verificador(a); Cobrador(a) e ou empregado(a) de serviços externos.
Telefonista. Contínuo(a).	Telefonista; apontador(a). Contínuo(a).

#### Área 2 — Direcção

**Director(a)-geral.** — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

#### Área 3 — Chefias superiores e intermédias

**Encarregado(a)-geral.** — É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

**Chefe de compras ou vendas.** — É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

**Chefe de armazém.** — É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

**Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego.** — É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controlo de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

**Chefe de laboratório.** — É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

**Chefe de secção.** — É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

**Adjunto(a) do chefe de secção.** — É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

**Adjunto(a) de fabricação/controlador(a).** — É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

**Chefe de serraria.** — É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

**Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(as).** — É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

**Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista.** — É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco

Nova categoria	Categorias anteriores
Director(a)-geral.	Director(a)-geral.
Chefe de escritório.	Chefe de escritório.
Chefe de contabilidade.	Chefe de contabilidade.
Analista de sistemas.	Analista de sistemas.
Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas.	Técnico(a) oficial de contas.
Técnico(a) de informática.	Programador(a).
Técnico(a) de secretariado.	Guarda-livros; chefe de secção; correspondente em línguas estrangeiras.
Técnico(a) administrativo.	Caixa; escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> ; ajudante de guarda-livros.
Assistente administrativo.	Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> ; operador(a) mecanográfico; Operador(a) de máquinas de contabilidade; estenodactilógrafo(a).

anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Chefe de lubrificação.* — É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Técnico(a) de cardação ou fiação.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de penteação.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de tinturaria.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimação.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

#### Área 4 — Produção

##### 4.1 — Matérias-primas, lavagem, escolha de lã

*Operador(a) de máquinas.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta, regula, lubrifica e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas nas diversas operações de recuperação de matérias-primas, fibras, trapos, mungos e desperdícios.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios.* — É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Lavador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz e vigia o funcionamento de um lavadouro.

*Alimentador(a) e descarregador(a) de máquinas de lavagem.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Repassador(a) de lãs.* — É o(a) trabalhador(a) que corrige a seleção feita pelo apartador(a) de lãs, verificando se a lã apartada possui as características exigidas.

*Apartador(a) de lãs.* — É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indicada.

*Alimentador(a) de escolha.* — É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade nos serviços de apartação e escolha de lãs, executando trabalhos não especializados.

##### 4.2 — Cardação e fiação

*Aparateiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

*Preparador de lotes de cardação.* — É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas

para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Fiandeiro.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Mescrador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que mescla os fios, mistura as cores, faz o ensaio das matérias-primas e faz os lotes com os respectivos cálculos.

*Pesador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta e arruma o fio.

*Cardador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das cardas.

*Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas no corte e rebenamento de fibras.

*Vaporizador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e à fiação.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

*Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Operador(a) de máquinas de penteação e fiação.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de penteação e penteadeiras.

*Cintador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que aplica cintas em novelos de fio para tricot.

*Operador(a) de máquinas de preparação de fios.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e regula e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas na preparação de fios.

*Bobinador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

##### 4.3 — Tecelagem

*Debuxador(a).* — É o(a) trabalhador(a) responsável por toda a parte técnica de tecelagem, que organiza os lotes para fabricação dos tecidos, elabora mostruário e faz os cálculos respectivos.

*Tecelão/tecedeira.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou mais teares ou máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos.

*Tecelão/tecedeira-maquinista de feltros e ou telas.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de tecer teias ou feltros.

*Maquinista (teares circulares).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou vários teares circulares utilizados na fabricação de tecidos.

*Colador(a) ou enrolador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado na gomagem dos fios das teias, a fim de lhes dar maior resistência, e enrola as teias nos órgãos dos teares.

*Passador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que examina as peças do tecido, a fim de detectar e assinalar possíveis deficiências; verifica a qualidade de trabalho das metedeiras de fios e também as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução.

*Montador(a) e preparador(a) de teias.* — É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e procede à limpeza da máquina.

*Urdidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Metedor(a) de fios.* — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como canastras, trilhados, cortadelas, faltas de fios, trocados, etc.

*Caneleiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que elas passem na fabricação e encarrega-se também da marcação dos mesmos.

#### 4.4 — Tinturaria, ultimação, estamparia, acabamentos e revista

*Pesador(a) de drogas.* — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Transportador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Secador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Revisor(a) de tecidos acabados.* — É o(a) trabalhador(a) que, examina, detecta e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado.* — É o(a) trabalhador(a) que vigia e alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas: bataneiro(a), percheiro(a), carbonizador(a), ramoleiro(a), gaziador(a) e calandrador(a).

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco.* — É o(a) trabalhador(a) que vigia, alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas, que a seguir se indicam: tosador(a), percheiro(a), decatidora(a), prenseiro(a) e pregador(a).

*Revistador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que examina peças de tecido a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

*Desbarrador(a).* — É o(a) trabalhador(a) cuja função principal é desfarçar as barras, utilizando lápis ou tintas apropriadas.

*Cerzidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos do tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

*Debruador(a) e ou franjeador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que debrua mantas e cobertores e tecidos de qualquer tipo.

*Esbicador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que corta os nós e retira os borbotos e impurezas, servindo-se de uma pinça ou esbica apropriada, repuxa os nós e corta-os com uma tesoura.

*Movimentador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que eles passam na fabricação e se encarregam também da marcação dos mesmos.

*Metedor(a) de fios.* — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como cortadelas, falta de fios, trocados, etc.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas.* — É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Estampador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que trata através de estampagem os artigos a fim de lhes imprimir a coloração desejada e os retoca, encola o artigo para a estampagem e levanta-o depois de estampado, lavado ou fixado e lava as mesas ou as máquinas.

*Lavador(a) ou fixador(a).* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela lavagem ou fixação das cores dos artigos estampados.

*Lavador(a) de penteado.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina utilizada para lavar penteados, antes ou depois de tintos.

*Estampador(a) de penteado.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para estampar penteado.

*Vaporizador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de agulhar.* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

*Operador(a) de mistura.* — É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação.* — É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento.* — É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos.* — É o(a) trabalhador(a) que superintende

na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

#### 4.5 — Bordados

*Bordador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia as máquinas utilizadas para bordar, de acordo com as instruções recebidas.

*Acabador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

*Enfiador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

### Área 5 — Apoio à produção

#### 5.1 — Manutenção

*Afinador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

*Serralheiro(a)-afinador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

*Canalizador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-móvel. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a)-latoeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

*Mecânico(a) de automóveis.* — É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro(a) mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que utiliza instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-móvel: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

*Apontador(a) metalúrgico.* — É o profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Penteeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha.* — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista.* — É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a rectificação de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista.* — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

*Reparador(a) de pentes.* — É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano felpudo e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado.* — É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

#### 5.2 — Caldeiras

*Fogueiro(a).* — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

### 5.3 — Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista.* — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Empilhador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no armazém conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

### 5.4 — Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe.* — É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamparia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros.* — É o(a) trabalhador(a) que faz emulsões, aplica-as, monta misonetes na gamela, grava rolos nos diferentes processos, pinta, estica e laca a tela e retoca.

*Misonetista.* — É o(a) trabalhador(a) que executa os misonetes para a gravura ou fotogravura, segundo as instruções recebidas.

### 5.5 — Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos.* — É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

*Cronometrista.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

*Agente de planeamento.* — É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Seleccionador(a) de amostras.* — É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

*Empregado(a) de amostras.* — É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

*Confeccionador(a) de cartazes.* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Analista.* — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

*Preparador(a) de laboratório.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

## Área 6 — Comercial

### 6.1 — Lojas

*Caixeiro(a)-chefe.* — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

### 6.2 — Armazém

*Empregado(a) de armazém.* — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

*Arrumador(a)/embalador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

*Operador(a) de máquinas de enfardar.* — É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios.* — É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Pesador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta, distribui e arruma todos os materiais e produtos que dão entrada e saída no armazém.

## 6.3 — Compras, vendas e marketing

*Vendedor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

## Área 7 — Complementares

### 7.1 — Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho.* — Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico(a) superior da área social.* — É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

*Enfermeiro(a)-coordenador.* — É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à sua profissão.

*Enfermeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

## 7.2 — Portaria

*Guarda.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela vigilância das entradas e saídas de indivíduos e viaturas nos estabelecimentos fabris durante o período normal de serviço e pela vigilância dos estabelecimentos fabris durante os períodos nocturnos.

*Porteiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

## 7.3 — Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a).* — É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*Chefe de refeitório.* — É o(a) trabalhador(a) que supervinte nos trabalhos de distribuição das refeições orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas dessas mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*Controlador(a)-caixa.* — É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controle.

*Copeiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em €2,50.

*Despenseiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*Empregado(a) de balcão.* — É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório.* — É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

## 7.4 — Jardins e limpeza

*Chefe de limpeza.* — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza de toda a fábrica e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

*Empregado(a) de limpeza.* — É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores.

*Jardineiro(a).* — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 7.5 — Creches

*Educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilante.* — É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota final: é eliminada a categoria profissional de laminador. O trabalhador anteriormente classificado naquela categoria profissional mantém a respectiva categoria profissional, sendo remunerado pelo grupo salarial I.

### ANEXO I-C

#### Categorias profissionais

##### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

###### Sector administrativo

*Assistente administrativo.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo.

Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar administrativo.* — É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada.

Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

*Técnico(a) administrativo.* — É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e

ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Técnico(a) de contabilidade.* — É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; 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 e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar photocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Operador(a) informático.* — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes.

Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos.

Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

*Director(a) de serviços.* — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a

política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

*Secretário(a)-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de escritório.* — É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 de 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.

*Contabilista/técnico(a) de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registo e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das

operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de secção.* — É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

*Programador(a).* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro(a).* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — 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; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Recepção.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Telefonista:*

1) Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Continuo(a).* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Servente de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

## ANEXO II

### Condições particulares dos aprendizes — Condições particulares dos ajudantes

#### Carreira profissional

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria e lanifícios

#### I — Aprendizes

Sem prejuízo do disposto nos artigos 273.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o período de aprendizagem e respectiva retribuição é o que segue, com excepção dos casos especiais constantes deste anexo II:

Idade de admissão	Retribuição/meses		
	RMMG	Remun. categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG — retribuição mínima mensal garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Na segunda e terceira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qua-

lificando para a respectiva profissão, têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

#### II — Ajudantes

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas *saurer* e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, jardineiro e ainda o ajudante de operador de máquinas de tingir nas empresas de tapeçaria, e o guarda-livros, e o desenhador nas empresas de lanifícios, para coadjuvar o titular da categoria no desempenho das suas funções.

2 — Os ajudantes referidos nos n.os 1 e 2 auferem uma retribuição mensal correspondente ao grupo salarial imediatamente inferior ao da categoria profissional que coadjuvam.

3 — Os ajudantes referidos nos n.os 1 e 2 serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando.

4 — Para além das situações referidas nos n.os 1 e 2, podem ainda ser admitidos trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de fogueiro e ajudante de electricista, nos seguintes termos:

Nos dois primeiros anos de exercício de funções, o ajudante de fogueiro aufera a retribuição mensal do grupo salarial I;

Nos dois anos seguintes de permanência na categoria, o ajudante de fogueiro aufera a retribuição mensal do grupo salarial H;

No primeiro ano de exercício de funções, o ajudante de electricista do 1.º ano aufera a retribuição mensal do grupo salarial H;

No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, aufera a retribuição mensal do grupo salarial G.

5 — O ajudante de fogueiro é promovido à categoria profissional de fogueiro após a permanência de quatro anos no exercício das funções.

6 — O ajudante de electricista do 1.º ano é promovido à categoria profissional de ajudante de electricista do 2.º ano após a permanência de um ano no exercício das funções.

7 — À admissão de trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de motorista, não é aplicável o disposto no n.º 3.

#### III — Carreiras profissionais

##### Atribuição de categorias profissionais — Electricistas

Os estagiários (aprendizes) serão promovidos a ajudantes após um ano de estágio (aprendizagem), sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O ajudante de electricista, após ter permanecido dois anos nesta categoria é promovido a pré-oficial electricista, quando a categoria exista ou, não existindo, a oficial electricista.

O pré-oficial electricista, após a permanência de dois anos nesta categoria é promovido a oficial electricista.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da electricidade ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de um ano de permanência na categoria de acordo com o enquadramento previsto nos anexos III, III-A e III-B.

#### Atribuição de categorias profissionais — Trabalhadores metalúrgicos

São admitidos na categoria de estagiários (aprendizes), os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões em que a mesma seja permitida, com a duração de um ano, sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da metalúrgica ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de dois anos de permanência na categoria, e depois de permanecerem quatro anos nessa nova categoria, deverão ascender ao nível imediatamente superior.

A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior, no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

Poderá o trabalhador não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato; o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento que decidirá.

#### Atribuição de categorias profissionais — Construção civil e madeiras

Os estagiários (aprendizes) da construção civil, cujo estágio tem a duração de um ano, auferem uma retribuição mensal definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores da área da construção civil ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de três anos na categoria.

#### Dos profissionais engenheiros técnicos — Promoção

As classes 6 e 5 devem ser consideradas como bases de formação dos profissionais de engenharia cuja permanência não poderá ser superior a um ano na classe 6, findo o qual transita para a categoria da classe 5.

O tempo de serviço prestado à empresa pelos trabalhadores-estudantes será considerado como base de formação profissional, desde que a actividade desenvolvida tenha conexão com qualquer das funções definidas no anexo I e referentes a estes profissionais.

#### Trabalhadores de armazém — Período de aprendizagem

Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhadores de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme o quadro seguinte:

A partir dos 16 e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;

A partir dos 17 e até aos 18 anos, terão um período mínimo de um ano e meio;

Com mais de 18 anos, terão um período mínimo de um ano.

#### Remuneração dos praticantes de armazém:

Praticante do 1.º ano — 80 %

Praticante do 2.º ano — 85 %

Praticante com mais de 18 anos de idade — 90 %

A remuneração dos praticantes é determinada com base na remuneração da categoria profissional para que pratiquem, observado o disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Trabalhadores fogueiros — Admissão

Não é permitida às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

*Ajudante de fogueiro.* — É o(a) profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## ANEXO II-A

### Sector administrativo

#### Carreira profissional, dotações mínimas e acessos

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria

1 — No sector administrativo, é obrigatória a existência de:

a) Um(a) trabalhador(a) com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um(a) trabalhador(a) classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — No sector administrativo e após dois anos de permanência, os(as) trabalhadores(as) classificados de 2.ª classe passam à 1.ª classe.

3 — Os(as) trabalhadores(as) classificados(as) com a categoria profissional de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam à categoria profissional de técnico(a) administrativo de 2.ª

4 — O disposto no número anterior só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos com a categoria

profissional de terceiro-escriturário ou estagiário, em data anterior a 1 de Janeiro de 2004.

#### **ANEXO II-B**

##### **Sector administrativo**

###### **Carreira profissional e acessos**

###### **Lanifícios**

1 — Com efeitos a partir das admissões ocorridas no ano de 1977 e seguintes, os(as) trabalhadores(as) classificados(as) como escriturários(as) de 3.<sup>a</sup> ascenderão a escriturários(as) de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos na categoria; os(as) escriturários(as) de 2.<sup>a</sup> ascenderão a escriturário(a) de 1.<sup>a</sup> ao fim de quatro anos na categoria.

2 — A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as) classificados(as), nesta data, como auxiliar administrativo serão promovidos(as) a assistente administrativo após três anos de permanência na categoria e a técnico(a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

3 — A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as), nesta data, classificados(as) como assistente administrativo serão promovidos(as) a técnico(a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

4 — O disposto nos n.<sup>os</sup> 2 e 3 só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos como escriturários antes de 1 de Março de 2008.

#### **ANEXO III**

##### **Enquadramento profissional**

###### **Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Chefe de organização ou de produção .....	1	2.2
Director(a) técnico .....	1	1
Técnico(a) de engenharia da classe 5 .....	4.5	1
Médico(a) de trabalho .....	6.1	1
<b>B</b>		
Encarregado(a) geral .....	2	2.2
Encarregado(a) geral de armazém .....	2	2.2
Técnico(a) de têxteis técnicos .....	4.5	2.2
Técnico(a) de engenharia da classe 6 .....	4.5	1
Criador(a) de moda ( <i>designer</i> ) .....	4.5	1
Desenhador(a) principal têxtil .....	4.5	4.2
Técnico(a) de bordados .....	4.5	2.2
Desenhador(a) especializado ou arte finalista .....	4.5	4.2
Maquetista especializado .....	4.5	5.3
Desenhador(a) projectista .....	4.5	4.2
Chefe de compras e vendas .....	5.3	3
Técnico(a) superior da área social .....	6.1	2.1
Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho .....	6.1	1
<b>C</b>		
Chefe de electricistas (encarregado) .....	2	3
Chefe de armazém/secção (encarregado) .....	2	3
Chefe controlador(a) qualidade .....	2	3
Chefe laboratório .....	2	3

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>D</b>		
Adjunto(a) de chefe de secção ou mestre .....	2	5.3
Adjunto(a) de chefe de secção .....	2	5.3
Encarregado(a) .....	2	3
Afinador(a)-montador(a) .....	4.1	5.3
Fresador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Mandrilador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	4.2
Oficial electricista .....	4.1	5.3
Rectificador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Serralheiro(a) civil de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Soldador(a) electroarco/oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Torneiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Caldeirero(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Aplainador(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Controlador(a) de qualidade (mais de um ano) .....	4.1	5.3
Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.2	5.3
Motorista de pesados .....	4.4	5.4
Modelista .....	4.5	5.3
Desenhador(a) (três a seis anos) .....	4.5	5.3
Retocador(a) especializado(a) .....	4.5	5.3
Chefe de secção de amostras ou cartazes .....	4.6	3
Caixeiro(a)-chefe .....	5.1	3
Vitrinista .....	5.1	5.3
Fiel de armazém .....	5.2	5.4
Vendedor(a) .....	5.3	5.2
Enfermeiro(a) .....	6.1	4.1
Educador(a) de infância .....	6.5	4.1
<b>E</b>		
Afinador(a) .....	4.1	5.3
Afiador(a) de ferramentas de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Aplainador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Apontador(a) metalúrgico (mais de um ano) .....	4.1	5.3
Gravador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Controlador(a) de qualidade (até um ano) .....	4.1	5.3
Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	4.1	4.2
Metalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Assentador(a) de isolamentos térmicos os acústicos de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3
Calceteiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação			
Canteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Gravador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Montador(a)-ajustador(a) de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	4.2			
Cimenteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Metalizador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Estucador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Assentador(a) de isolamentos térmicos os acústicos de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Espalhador(a) de betuminosos de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Riscador(a) de madeiras ou planteador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Calceteiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	6.2			
Mineiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Canteiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Marmoritador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Mecânico(a) de carpintaria de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	6.2	Cimenteiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Maquinista de estacaria de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	6.2	Estucador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Marceneiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Espalhador(a) de betuminosos de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Maçariqueiro(a) . . . . .	4.1	5.3	Ladrilhador(a) ou azulejador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Caixoteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	6.2	Mineiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Facejador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Marmoritador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Perfilador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Mecânico(a) de carpintaria de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	6.2			
Serrador(a) de serra circular de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Maquinista de estacaria de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Serrador(a) de serra de fita de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Marceneiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Armador(a) de ferro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Caixoteiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	6.2			
Apontador(a) (mais de um ano) . . . . .	4.1	5.3	Facejador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Condutor(a)-manobrador(a) . . . . .	4.1	5.3	Perfilador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Serrador(a) de serra circular de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Carpinteiro(a) de limpos de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Serrador(a) de serra de fita de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Fresador(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Armador(a) de ferro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Apontador(a) (menos de um ano) . . . . .	4.1	5.3			
Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Turbineiro(a) . . . . .	4.1	5.3			
Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Carpinteiro(a) de limpos de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Pré-oficial electricista do 2. <sup>º</sup> ano . . . . .	4.1	A	Fresador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Serralheiro(a) civil de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Mecânico(a) de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Torneiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Picador(a) de cartões <i>jacquard</i> . . . . .	4.1	5.3	Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Rectificador(a) de <i>flats</i> de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Pré-oficial electricista do 1. <sup>º</sup> ano . . . . .	4.1	A			
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Soldador(a) electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Torneiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Ferramenteiro(a) . . . . .	4.1	5.3			
Rectificador mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Rectificador(a) de <i>flats</i> de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Caldeirheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Penteeiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Rectificador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Desenhador(a) (até três anos) . . . . .	4.5	5.3	Serralheiro(a) civil de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Analista de laboratório de ensaios químicos ou físicos . . . . .	4.6	5.3	Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Cronometrista . . . . .	4.6	5.3	Soldador(a) de electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Planificador(a) ou planeador(a) . . . . .	4.6	4.2	Caldeirheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Conferente . . . . .	5.2	6.1	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3			
Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho . . . . .	6.1	5.3	Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.2	5.3			
Impressor(a) de litografia . . . . .	6.6	5.3	Motorista de ligeiros . . . . .	4.4	5.3			
Impressor(a) de rotogravura . . . . .	6.6	5.3	Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a) . . . . .	4.6	5.3			
Transportador(a) de litografia . . . . .	6.6	5.3	Adjunto(a) de chefe de secção de amostras ou cartazes . . . . .	4.6	5.3			
Compositor(a) de tipografia . . . . .	6.6	5.3	Confeccionador(a) de moldes . . . . .	4.6	5.3			
Impressor(a) de tipografia . . . . .	6.6	5.3	Controlador(a) de qualidade . . . . .	4.6	5.3			
Impressor(a) sobre papel e têxteis . . . . .	6.6	5.3	Planificador(a) de corte . . . . .	4.6	5.3			
Impressora(a) de serigrafia . . . . .	6.6	6.2	Preparador(a) de laboratório . . . . .	4.6	6.2			
<b>F</b>								
Chefe de linha ou grupo . . . . .	2	5.3	Preparador(a) de tintas . . . . .	4.6	6.2			
Operador(a) de extrusão . . . . .	3.2	5.3	Fotogravador(a) . . . . .	4.6	5.3			
Estampador(a) ao quadro, ao rolo manual ou à pistola . . . . .	3.5	5.3	Caixeiro(a) . . . . .	5.1	5.3			
Picador(a) de cartões de debuxo . . . . .	4.1	5.3	Chefe de refeitório/cantina . . . . .	6.3	3			
Afiador(a) de ferramentas de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Auxiliar de educador(a) de infância . . . . .	6.5	5.1/6.1			
Aplainador(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Cortador(a) de papel e tecidos . . . . .	6.6	6.2			
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Cortador(a) de guilhotina . . . . .	6.6	6.2			
Funileiro(a)-lateiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Maquinista . . . . .	6.6	5.3			
Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos de correr . . . . .	4.1	4.3	<b>G</b>					
Operador(a) de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3	Operador(a) de têxteis técnicos . . . . .	3.1				
Apontador(a) metalúrgico(a) (menos de um ano) . . . . .	4.1	5.3	Abridor(a)-batedor(a) . . . . .	3.2	6.2			
			Cardador(a) de rama . . . . .	3.2	6.2			
			Preparador(a) de lotes . . . . .	3.2	6.2			

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Operador(a) de <i>cops</i> .....	3.2	6.2	Montador(a) de teias e filmes .....	3.3	6.2
Encolador(a).....	3.3	6.2	Enfiador(a) de máquinas <i>Cotton</i> .....	3.3	6.2
Embalador(a) de órgãos.....	3.3	6.2	Polidor(a) de fios .....	3.3	6.2
Encerador(a).....	3.4	6.2	Preparador(a) de gomas .....	3.3	6.2
Tintureiro(a).....	3.4	6.2	Tecelão/tecedeira .....	3.3	5.3
Pesador(a) de drogas .....	3.4	6.2	Rotulador(a).....	3.3	6.2
Preparador(a) de banhos .....	3.4	6.2	Maquinista de máquinas circulares mecânicas <i>jacquard</i> .....	3.3	6.2
Branqueador(a) .....	3.4	5.3	Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas automáticas .....	3.3	6.2
Clorador(a).....	3.4	6.2	Maquinista de máquinas <i>Cotton</i> , <i>Ketten</i> e <i>Raschel</i> .....	3.3	6.2
Secador(a) .....	3.4	5.3	Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> e <i>filets</i> .....	3.3	6.2
Oxidador(a) .....	3.4	6.2	Tricotador(a) manual .....	3.3	5.3
Recuperador(a) de banhos .....	3.4	6.2	Remalhador(a) .....	3.3	6.2
Alargador(a).....	3.4	6.2	Remetedor(a)-repassador(a) .....	3.3	6.2
Calandrador(a)-calandradeiro(a) .....	3.4	6.2	Operador(a) de fabrico de feltro .....	3.3	6.2
Cardador(a) de tecidos .....	3.4	6.2	Operador(a) de preparação de fabrico de feltro .....	3.3	6.2
Dobrador(a) .....	3.4	6.2	Lavador(a) de quadros ou de mesas.....	3.5	6.2
Decatiçador(a) .....	3.4	6.2	Brunidor(a) .....	3.6	6.2
Engomador(a) .....	3.4	6.2	Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a) .....	3.6	6.2
Gaseador(a) .....	3.4	6.2	Operador(a) de máquinas de corte .....	3.6	6.2
Humidificador(a) .....	3.4	6.2	Prensador(a)-enformador(a) .....	3.6	6.2
Medidor(a)-enroladora(a) .....	3.4	6.2	Rematador(a) .....	3.6	6.2
Mercerizador(a) .....	3.4	6.2	Apanhador(a) de rendas .....	3.6	6.2
Polimerizador(a) .....	3.4	6.2	Empacotador(a) .....	3.6	6.2
Ramulador(a) .....	3.4	6.2	Revistador(a) .....	3.6/3.8	6.2
Retocador(a) de tecidos .....	3.4	6.2	Selador(a) .....	3.6	6.2
Fixador(a) de tecidos .....	3.4	6.2	Recortador(a) ou enrolador(a) .....	3.6	6.2
Vaporizador(a) .....	3.4	6.2	Estendedor(a) .....	3.6	7.2
Tesourador(a)-tosqueador(a) .....	3.4	6.2	Marcador(a) .....	3.6	6.2
Tufador(a) .....	3.4	6.2	Costureiro(a) .....	3.6	5.3
Sanforizador(a) .....	3.4	6.2	Bordador(a) .....	3.7	5.3
Esmerilador(a) .....	3.4	6.2	Maquinista de máquinas de bordar de cabeças .....	3.7	6.2
Centrifugador(a) .....	3.4	6.2	Maquinista de máquinas de cobrir borracha .....	3.7	6.2
Escovador(a) .....	3.4	6.2	Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i> .....	3.7	6.2
Reforçador(a) de quadros .....	3.5	6.2	Maquinista de máquinas de franjas e galões .....	3.7	6.2
Maquinista de máquinas <i>Leavers</i> .....	3.7	6.2	Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica .....	3.7	6.2
Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas .....	3.7	6.2	Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço .....	3.7	6.2
Branqueador(a) de lavandaria .....	3.9	5.3	Oficial de mesa .....	3.7	6.2
Apontador(a) .....	3.10	5.3	Oficial de roda .....	3.7	6.2
Lubrificador(a) .....	4.1	6.2	Cerzidor(a) .....	3.8	5.3
Rectificador(a) de <i>flats</i> de 3. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Operador(a) de ar condicionado .....	4.1	6.2
Metalizador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	4.1	6.2	Operador(a) não especializado .....	4.1	6.2
Fogueiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	4.2	5.3	Rectificador(a) de rolos de pressão .....	4.1	6.2
Ajudante de motorista .....	4.4	6.1	Solaineiro(a) .....	4.1	6.2
Condutor(a) de empilhadeira ou tractor .....	4.4	5.3	Substituidor(a) de viajantes e anéis .....	4.1	6.2
Controlador(a) de produção .....	4.6	5.3	Soldador(a) por alta frequência .....	4.1	6.2
Embalador(a)-etiquetador(a)-rotulador(a) .....	5.2	6.2	Controlador(a) de águas .....	4.3	6.2
Ecónomo(a) .....	6.3	5.4	Vigilante de águas .....	4.3	6.2
Cozinheiro(a) .....	6.3	5.4	Auxiliar de armazém .....	5.2	7.1
Controlador(a)-caixa .....	6.3	6.1	Distribuidor(a) .....	5.2	7.1
Polidor(a) de litografia .....	6.6	6.2	Operador(a) de pontes rolantes .....	5.2	5.3
<b>H</b>					
Contínuo(a)-fiandeiro(a) .....	3.2	6.2	Enfardador(a) mecânico ou manual .....	5.2	6.2
Bobinador(a)-encarretador(a) .....	3.2/3.3	6.2	Confeccionador(a) de amostras e cartazes .....	5.3	5.3
Caneleiro(a) .....	3.2	6.2	Recolhedor(a) de amostras .....	5.3	6.2
Pesador(a) .....	3.2/3.3	6.2	Despenseiro(a) .....	6.3	5.4
Preparador(a) de cargas de bobinas .....	3.2	6.2	Empregado(a) de balcão .....	6.3	6.2
Retorcedor(a) .....	3.2	6.2	Empregado(a) de refeitório/cantina .....	6.3	6.2
Ajuntador(a) .....	3.2	6.2	Vigilante .....	6.5	6.1
Separador(a) de bobinas .....	3.2	6.2	Operador(a) manual .....	6.6	6.2
Torce .....	3.2	6.2	Cartonageiro(a) .....	6.6	6.2
Penteador(a) .....	3.2	6.2	Operador(a) .....	6.6	6.2
Dobrador(a)-meador(a) .....	3.2	6.2	Saqueiro(a) .....	6.6	6.2
Laminador(a)-estirador(a) .....	3.2	6.2			
Reunidor(a) de mechas ou mantas .....	3.2	6.2			
Esfarrapador(a) .....	3.2	6.2			
Assedador(a) .....	3.2	6.2			
Noveleiro(a)-enovelor(a) .....	3.2	6.2			
Texturizador(a) .....	3.2	6.2			
Copsadora(a) .....	3.2	6.2			
Colhedor(a) de balotes ou sarilhos .....	3.2	6.2			
Urdidor(a) .....	3.3	5.3			
Atador(a) de teias e filmes .....	3.3	6.2			

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>I</b>			Serralheiro(a)-afinador(a) . . . . .	4.1	5.3
Limpador(a) de canelas ou bobinas . . . . .	3.2	7.2	Encarregado(a) de fogueiro . . . . .	4.2	3
Recolhedor(a) de cotão . . . . .	3.2	7.2	Desenhador(a)-chefe . . . . .	4.4	3
Avivador(a) . . . . .	3.10	7.2	Desenhador(a) de desenho, gravura ou fotogravura . . . . .	4.4	5.3
Ensacador(a) de bobinas . . . . .	3.10	7.2	Agente de tempos e métodos . . . . .	4.5	2.2
Escolhedor(a) . . . . .	3.10	6.2	Agente de planeamento . . . . .	4.5	4.2
Recuperador(a) de cotão ou desperdícios . . . . .	3.10	7.2	Inspector(a) de vendas . . . . .	5.3	3.1
Colocador(a) de fitas . . . . .	3.10	6.2	Enfermeiro(a) . . . . .	6.1	3
Colocador(a) de lamelias . . . . .	3.10	6.2	<b>D</b>		
Limpador(a) de máquinas . . . . .	3.10	7.2	Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pedreiros . . . . .	2	3
Desfiador(a)-separador(a) . . . . .	3.10	7.2	Chefe de lubrificação . . . . .	2	3
Armador(a) de liços . . . . .	3.10	6.2	Afinador(a) . . . . .	4.1	5.3
Alfinetedor(a) ou colador(a) . . . . .	3.10	7.2	Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Borrifador(a) . . . . .	3.10	6.2	Fresador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Correeiro(a) . . . . .	3.10	6.2	Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Engomador(a) de fitas . . . . .	3.10	7.2	Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Lavador(a) . . . . .	3.10	7.2	Serralheiro(a) mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Prensador(a) de meadas . . . . .	3.10	6.2	Soldador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Repinador(a) . . . . .	3.10	6.2	Torneiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Transportador(a) . . . . .	3.10	6.2	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Separador de lotes . . . . .	3.10	6.2	Oficial electricista . . . . .	4.1	5.3
Separador de trapo . . . . .	3.10	6.2	Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.2	4.2
Carregador(a) de contínuos e torces . . . . .	3.10	6.2	Motorista de pesos . . . . .	4.3	5
Alimentador(a) de esquinadeira . . . . .	3.10	7.2	Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes . . . . .	4.4	5.3
Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria e encerados . . . . .	3.10	7.2	Analista . . . . .	4.5	4.2
Porteiro(a) . . . . .	6.2	7.1	Condicionador(a) . . . . .	4.5	5.3
Guarda . . . . .	6.2	7.1	Caixeiro(a)-chefe . . . . .	5.1	5.3
Copeiro(a) . . . . .	6.3	6.1	Vitrinista . . . . .	5.1	5.3
Jardineiro(a) . . . . .	6.4	6.1	Empregado(a) de armazém . . . . .	5.2	5.2
<b>J</b>			Vendedor(a) . . . . .	5.3	4.2
Ajudante de jardineiro(a) . . . . .	6.4	6.1	Auxiliar de enfermagem . . . . .	6.1	7.1
Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim . . . . .	6.4	7.1	Educador(a) de infância . . . . .	6.5	4.1

### ANEXO III-A

#### Enquadramento profissional

##### Tapeçaria

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>			<b>E</b>		
Director(a)-geral . . . . .	1	1	Adjunto(a) de chefe de secção . . . . .	2	3
Técnico(a) de engenharia da classe 5 . . . . .	4.4	1	Chefe de secção de amostras . . . . .	2	3
Médico(a) do trabalho . . . . .	6.1	1	Apontador(a) metalúrgico . . . . .	4.1	5.3
<b>B</b>			Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Encarregado(a) geral . . . . .	2	2.2	Fresador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Chefe de compras e de vendas . . . . .	2	2.2	Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Chefe de laboratório . . . . .	2	3	Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Encarregado(a) geral de armazém . . . . .	2	3	Serralheiro(a) mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Técnico(a) industrial . . . . .	2	2.2	Soldador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Técnico(a) de tinturaria . . . . .	2	2.2	Torneiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Técnico(a) de ultimação . . . . .	2	2.2	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Técnico(a) de engenharia da classe 6 . . . . .	4.4	1	Carpinteiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Técnico(a) superior área social . . . . .	6.1	2.1	Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho . . . . .	6.1	1	Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	4.1	5.3
<b>C</b>			Pré-oficial electricista do 2.º ano . . . . .	4.1	A
Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista . . . . .	2	3	Afinador(a) armador(a) de teares semiautomáticos . . . . .	4.1	5.3
Chefe de armazém . . . . .	2	3	Adjunto(a) de afinador(a) armador(a) de teares . . . . .	4.1	5.3
Chefe de serralharia . . . . .	2	3	Controlador(a) produção/fabricação . . . . .	4.5	5.3
Chefe de secção . . . . .	2	3	Controlador(a) qualidade . . . . .	4.5	5.3
Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego . . . . .	2	3	Preparador(a) laboratório . . . . .	4.5	5.3
<b>F</b>			Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho . . . . .	6.1	5.3
Tecelão/tecedeira de alcatifas, carpetes e tapetes . . . . .			Chefe de refeitório/cantina . . . . .	6.3	3
Tecelão/tecedeira de capachos . . . . .			Ecónomo(a) . . . . .	6.3	5.4
Canalizador(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . .			<b>Tecelão/tecedeira de alcatifas, carpetes e tapetes . . . . .</b>	<b>3.2</b>	<b>5.3</b>
Fresador(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . .			<b>Tecelão/tecedeira de capachos . . . . .</b>	<b>3.2</b>	<b>5.3</b>
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . .			<b>Canalizador(a) de 3.<sup>a</sup> . . . . .</b>	<b>4.1</b>	<b>5.3</b>
Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . .			<b>Fresador(a) de 3.<sup>a</sup> . . . . .</b>	<b>4.1</b>	<b>5.3</b>
Serralheiro(a) mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .			<b>Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3.<sup>a</sup> . . . . .</b>	<b>4.1</b>	<b>5.3</b>
			<b>Mecânico(a) de automóveis de 3.<sup>a</sup> . . . . .</b>	<b>4.1</b>	<b>5.3</b>
			<b>Serralheiro(a) mecânico de 3.<sup>a</sup> . . . . .</b>	<b>4.1</b>	<b>5.3</b>

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Soldador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Prensador(a)-enformador(a).....	3.4	6.2
Torneiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Rematador(a).....	3.4	6.2
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Apanhador(a).....	3.4	6.2
Carpinteiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Empacotador(a).....	3.4	6.2
Ferramenteiro(a) .....	4.1	5.3	Estendedor(a).....	3.4	6.2
Penteeiro(a) .....	4.1	5.3	Recortador(a) ou enrolador(a).....	3.4	6.2
Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Reparador(a)-preparador(a) de pentes.....	4.1	7.2
Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	4.1	5.3	Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas.....	4.1	7.2
Pré-oficial electricista do 1.º ano.....	4.1	A	Operador(a) de aparelhos de ar condicionado .....	4.1	6.2
Turbineiro(a) .....	4.1	5.3	Confeccionador(a) de cartazes.....	4.5	6.2
Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	4.2	5.3	Seleccionador(a) de amostras .....	4.5	7.2
Motorista de ligeiros .....	4.3	5.4	Copista .....	4.5	6.2
Cronometrista.....	4.5	5.3	Pesador(a) .....	4.5	6.2
Planeador(a).....	4.5	4.2	Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas .....	5.1	6.2
Adjunto(a) de fabricação/controlador(a) .....	4.5	5.3	Arrumador(a)-embalador(a).....	5.2	7.2
Caixeiro(a).....	5.1	5.2	Operador(a) de máquinas de enfardar .....	5.2	6.2
Assentador(a) de alcatifas .....	5.1	5.3	Guarda .....	6.2	7.1
Cozinheiro(a).....	6.3	5.4	Porteiro(a) .....	6.2	7.1
Auxiliar de educador(a) de infância.....	6.5	5.1	Despenseiro(a) .....	6.3	5.4
<b>G</b>			Empregado(a) de balcão .....	6.3	6.1
Extrusor(a).....	3.1	5.3	Empregado(a) de refeitório/cantina .....	6.3	6.1
Tintureiro(a) de rama .....	3.1	6.2	Vigilante.....	6.5	6.1
Preparador(a) de lotes .....	3.1	6.2	<b>I</b>		
Cardador(a) de rama .....	3.1	6.2	Tapeteiro(a) manual [acobrador(a)] .....	3.2	6.2
Abridor(a)-batedor(a) .....	3.1	6.2	Alimentador(a) de esquinadeiras .....	3.2	7.2
Tapeteiro(a) manual de capachos.....	3.2	5.3	Acabador(a) .....	3.3	6.2
Operador(a) de máquinas <i>tufting</i> .....	3.2	6.2	Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem .....	3.3	7.2
Operador(a) de máquinas <i>vernier</i> .....	3.2	6.2	Apartador(a) de trapos e desperdícios .....	3.3	7.2
Pesador(a) e preparador de pastas .....	3.3	6.2	Vaporizador(a) .....	3.3	7.2
Operador(a) de máquinas de agulhar .....	3.3	6.2	Cortador(a) de capachos .....	3.3	6.2
Operador(a) de máquinas de impregnação .....	3.3	6.2	Operador(a) não especializado .....	4.1	7.2
Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento .....	3.3	6.2	Transportador(a) .....	4.3	7.2
Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimento .....	3.3	6.2	Picador(a) de cartões .....	4.5	6.2
Cardador(a) de carpetes e alcatifas .....	3.3	6.2	Empregado(a) de amostras .....	4.5	7.1
Operador(a) (tintureiro(a)) de máquinas e aparelhos de tingir .....	3.3	6.2	Distribuidor(a) .....	5.1	7.2
Pesador(a) de drogas .....	3.3	6.2	Embalador(a) .....	5.2	7.2
Lubrificador(a) .....	4.1	6.2	Apartador(a) de fios .....	5.2	7.2
Fogueiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	4.2	5.3	Copeiro(a) .....	6.3	6.1
Ajudante de motorista .....	4.3	6.1	Jardineiro(a) .....	6.4	7.2
Empilhador(a) .....	4.3	6.2	<b>J</b>		
Controlador(a)-caixa .....	6.3	6.1	Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim .....	6.4	7.1
<b>H</b>					
Fiandeiro(a) .....	3.1	6.2	<b>ANEXO III-B</b>		
Distribuidor(a) de fios .....	3.2	6.2			
Urdidor(a) .....	3.2	6.2	<b>Enquadramento profissional</b>		
Montador(a) e preparador(a) de teias .....	3.2	6.2			
Caneleiro(a) .....	3.2	6.2	<b>Lanifícios</b>		
Bobinador(a) .....	3.1/3.2	6.2			
Operador(a) de teares <i>spool</i> automáticos .....	3.2	6.2			
Operador(a) de <i>tufting</i> manual .....	3.2	6.2			
Operador(a) de teares <i>axminter</i> .....	3.2	6.2			
Operador(a) de cardas ou <i>garnett</i> .....	3.3	6.2			
Operador(a) de misturas .....	3.3	6.2			
Adjunto(a) de operador(a) de latexação e ou revestimento .....	3.3	6.2			
Tonsador(a) .....	3.3	6.2			
Secador(a) .....	3.3	6.2			
Operador(a) de máquinas de colar capachos .....	3.3	7.2			
Estampador(a) .....	3.3	6.2			
Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas .....	3.3	7.2			
Moldador(a) .....	3.3	6.2			
Debruador(a) e ou franjador(a) .....	3.3	6.2			
Revistador(a) .....	3.3/3.4	6.2			
Costureiro(a) .....	3.3/3.4	5.3			
Brunidor(a).....	3.4	6.2			
Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a) .....	3.4	6.2			
Operador(a) de máquinas de corte .....	3.4	6.2			

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	Categorias	Áreas	Níveis de qualificação	
Técnico(a) de ultimação.....	3	2.2	Mecânico(a) de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Técnico(a) industrial .....	3	2.2	Serralheiro(a) mecânico(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Técnico(a) de tinturaria .....	3	2.2	Preparador(a) de laboratório .....	5.5	5.3	
Técnico(a) de penteação .....	3	2.2	Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho .....	7.1	5.3	
Debuxador(a) .....	4.3	2.2	<b>F</b>			
Técnico(a) superior da área social .....	7.1	2.1	Auxiliar administrativo .....	1	6.1	
Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho .....	7.1	1	Adjunto de fabricação(a)-controlador(a) .....	3	5.3	
<b>C</b>						
Técnico de secretariado .....	1	4.1	Tecelão/tecedeira de três teares automáticos .....	4.3	4.2	
Chefe de armazém .....	3	3	Canalizador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Chefe de laboratório .....	3	3	Funileiro(a)-latoeiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Chefe de serralharia .....	3	3	Torneiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Chefe de electricistas ou técnico(a) eletricista.....	3	3	Penteeiro de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Chefe de secção .....	3	3	Fresador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Mesclador(a) .....	4.2	4.2	Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Revisor(a) de tecidos acabados .....	4.4	5.3	Soldador(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Serralheiro(a)-afinador(a) .....	5.1	5.3	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Desenhador(a)-chefe .....	5.4	3	Pedreiro(a) ou trolha de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Agente de planeamento .....	5.5	4.2	Pintor(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Agente de tempos e métodos .....	5.5	2.2	Pré-oficial electricista do 1. <sup>º</sup> ano .....	5.1	A	
Enfermeiro(a)-coordenador(a).....	7.1	3	Ferramenteiro .....	5.1	5.3	
<b>D</b>						
Técnico administrativo.....	1	5.1	Turbineiro .....	5.1	5.3	
Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiros(as) ou pintores(as) .....	3	3	Mecânico(a) de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego .....	3	3	Serralheiro(a) mecânico(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	
Chefe de lubrificação .....	3	3	Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.2	5.3	
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares .....	4.3	4.2	Motorista de ligeiros .....	5.3	5.4	
Afinador(a).....	5.1	5.3	Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros .....	5.4	4.2	
Penteeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Cronometrista .....	5.5	5.3	
Mecânico(a) de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Planeador(a) .....	5.5	4.2	
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Caixeiro(a) .....	6.1	5.2	
Canalizador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Chefe de refeitório .....	7.3	3	
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Auxiliar de educador(a) de infância .....	7.5	5.1/6.1	
Torneiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	<b>G</b>			
Fresador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Telefonista .....	1	6.1	
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira de dois teares .....	4.3	5.3	
Soldador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira de amostras de um tear .....	4.3	5.3	
Oficial electricista .....	5.1	5.3	Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas .....	4.3	5.3	
Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.2	4.2	Pesador(a) de drogas .....	4.4	6.2	
Motorista de pesados .....	5.3	5	Pesador(a) ou preparador(a) de pastas .....	4.4	6.2	
Desenhador .....	5.4	5.3	Operador(a) de máquinas de agulhar .....	4.4	6.2	
Analista .....	5.5	4.2	Operador(a) de máquinas de impregnação .....	4.4	6.2	
Condicionador(a) .....	5.5	5.3	Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos .....	4.4	6.2	
Caixeiro(a)-chefe .....	6.1	5.2	Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimentos .....	4.4	6.2	
Empregado(a) de armazém .....	6.2	5.2	Lubrificador(a) .....	5.1	6.2	
Vendedor(a) .....	6.3	4.2	Fogueiro(a) de 3. <sup>a</sup> .....	5.2	5.3	
Enfermeiro(a) .....	7.1	4.1	Empilhador(a) .....	5.3	6.2	
Educador(a) de infância .....	7.5	4.1	Ajudante de motorista .....	5.3	6.1	
<b>E</b>						
Assistente administrativo .....	1	6.1	Misionetista .....	5.4	6.2	
Adjunto(a) de chefe de secção .....	3	3	Controlador(a) caixa .....	7.3	6.1	
Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 m. ....	4.3	4.2	Cozinheiro(a) .....	7.3	5.4	
Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos .....	4.3	4.2	Ecónomo(a) .....	7.3	5.4	
Penteeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	<b>H</b>			
Apontador(a) metalúrgico .....	5.1	5.3	Lavador(a) .....	4.1	7.2	
Canalizador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Operador(a) de máquinas .....	4.1	6.2	
Funileiro(a)-latoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Aparateiro(a) .....	4.2	6.2	
Torneiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Cardador(a) .....	4.2	6.2	
Fresador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Fiandeiro(a) .....	4.2	6.2	
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Preparador(a) de lotes de cardação .....	4.2	6.2	
Soldador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras .....	4.2	6.2	
Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Bobinador(a) .....	4.2/4.3	6.2	
Pedreiro(a) ou trolha de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Caneleiro(a) .....	4.3	6.2	
Pintor(a) de 1. <sup>a</sup> .....	5.1	5.3	Colador(a) ou enrolador(a) .....	4.3	6.2	
Pré-oficial electricista do 2. <sup>º</sup> ano .....	5.1	A				

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
Maquinista teares circulares.....	4.3	6.2
Montador(a) e preparador(a) de teias.....	4.3	6.2
Passador(a).....	4.3	6.2
Tecelão/tecedeira.....	4.3	5.3
Urdidor(a).....	4.3	5.3
Metedor(a) de fios.....	4.3/4.4	6.2
Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir.....	4.4	6.2
Secador(a).....	4.4	6.2
Debruador(a) e ou franjeador(a).....	4.4	6.2
Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco.....	4.4	6.2
Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado.....	4.4	6.2
Cerzidor(a).....	4.4	6.2
Revistador(a).....	4.4	6.2
Estampador(a).....	4.4	6.2
Operador(a) de mistura.....	4.4	6.2
Adjunto(a) de operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos.....	4.4	6.2
Bordador(a).....	4.5	6.2
Enfiador(a).....	4.5	6.2
Operador(a) de aparelhos de ar condicionado.....	5.1	6.2
Reparador(a) de escovas e ou caletas.....	5.1	7.2
Reparador(a) de pentes.....	5.1	7.2
Confeccionador(a) de cartazes.....	5.5	6.2
Selecionador(a) de amostras.....	5.5	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar.....	6.2	6.2
Pesador(a).....	6.2	6.2
Arrumador(a)-embalador(a).....	6.2	7.2
Despenseiro(a).....	7.3	5.4
Chefe de limpeza.....	7.4	5.3
Vigilante.....	7.5	6.1
<b>I</b>		
Contínuo(a).....	1	7.1
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem.....	4.1	7.2
Alimentador(a) de escolha.....	4.1	7.2
Apartador(a) de lãs.....	4.1	7.2
Apartador(a) de trapo e desperdícios.....	4.1	7.2
Repassador(a) de lãs.....	4.1	7.2
Vaporizador(a).....	4.2/4.4	7.2
Movimentador(a).....	4.2/4.3/4.4	7.2
Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios.....	4.2	6.2
Cintador(a).....	4.2	7.2
Operador(a) de máquinas de penteação e fiação.....	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios.....	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fiação.....	4.2	6.2
Estampador(a) de penteado.....	4.4	7.2
Lavador(a) de penteado.....	4.4	7.2
Transportador(a).....	4.4	7.2
Desbarrador(a).....	4.4	6.2
Esbicador(a).....	4.4	6.2
Lavador(a) ou fixador(a).....	4.4	6.2
Acabador(a).....	4.5	6.2
Operador(a) não especializado(a).....	5.1	7.2
Empregado(a) de amostras.....	5.5	7.1
Apartador(a) de fios.....	6.2	7.2
Guarda.....	7.2	7.1
Porteiro(a).....	7.2	7.1
Empregado(a) de balcão.....	7.3	6.1
Copeiro(a).....	7.3	6.1
Empregado(a) de refeitório.....	7.3	6.1
Jardineiro(a).....	7.4	6.2
<b>J</b>		
Empregado(a) de limpeza.....	7.4	7.1

**ANEXO III-C****Enquadramento profissional****Sector administrativo**

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

Categorias	Níveis de qualificação
<b>A</b>	
Chefe de escritório.....	1/2.1
Director(a) de serviços.....	1
Secretário(a)-geral.....	1
<b>B</b>	
Analista de sistemas.....	1
Chefe de departamento.....	1/2.1
Chefe de serviços.....	1
Contabilista/técnico(a) de contas.....	1
<b>C</b>	
Chefe de secção.....	3
Programador(a).....	2.1/4.1
Tesoureiro(a).....	2.1
Técnico(a) de contabilidade.....	4.1
<b>D</b>	
Correspondente em línguas estrangeiras.....	4.1
Operador(a) informático.....	4.1
Técnico(a) de secretariado.....	4.1
<b>E</b>	
Caixa.....	5.1
Técnico(a) administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	5.1
<b>F</b>	
Técnico(a) administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	5.1
<b>G</b>	
Assistente administrativo.....	5.1
Recepçãoista.....	6.1
Telefonista.....	6.1
<b>H</b>	
Auxiliar administrativo.....	7.1
Contínuo(a).....	7.1
Servente de limpeza.....	7.1

**ANEXO IV****Tabela salarial e subsídio de refeição**

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010 é fixado em €2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3 — Tabela salarial:

Grupo	Retribuição mensal (euros)
A.....	838,50
B.....	724,50
C.....	631,50
D.....	565

Grupo	Retribuição mensal (euros)
E.....	524
F.....	478
G.....	456
H.....	454
I.....	452
J.....	450,50

**ANEXO V****Sector administrativo****Tabela salarial e subsídio de refeição**

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro 2010.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2009 e 28 de Fevereiro de 2010 é fixado em €2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A.....	805
B.....	747
C.....	704
D.....	648
E.....	633,50
F.....	565
G.....	507,50
H.....	450,50

Porto, 18 de Março de 2009.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

*Ivo Aguiar de Carvalho*, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes Costa*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes Costa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*António Fernandes Costa*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

**Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 31 de Março de 2009.

Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 83/2009, nos termos do artigo 494.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, alteração salarial e outras aos textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional, inscritas na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

2 — Este CCT abrange 38 empregadores e 574 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincide com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de €11,65 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-

-lhe-á a importância de €13,70 ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Viagens em serviço

1 — (Mantém-se.)

a) (Mantém-se.)

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — €3,40;

Refeições — €26,80;

Alojamento — €34,80;

Diário completa — €65.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €10,10 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Mantém-se.)

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para faltas de €33 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de €3,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

### ANEXO IV

#### Remunerações certas mínimas

##### Tabela salarial

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2008
I	Director(a) de serviços.....	1 145
II	Chefe de serviços..... Chefe de centro de informática .....	995 Gestor(a) de produtos.....

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2008	Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações mínimas/2008
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção). Analista de sistemas..... Contabilista .....	894		Desenhador(a) (menos de três anos) ..... Desenhador(a) de arte finalista ..... Encarregado(a) de serviços auxiliares ..... Encarregado(a) de lavandaria ..... Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano).	
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento). Encarregado (a) geral (de armazém /de manutenção). Técnico(a) .....	880	IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> ..... Distribuidor(a) .....	557
V	Guarda-livros .....	805		Embalador(a)/armazém com mais de dois anos Operador(a) de máquinas..... Estagiário(a) do 3. <sup>º</sup> ano (EE) .....	
	Programador(a) de informática .....			Telefonista .....	
	Tesoureiro(a) .....			Ajudante de motorista .....	
	Tradutor(a) .....			Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano).	
VI	Encarregado(a) de sector .....	730			
	Fogueiro(a) encarregado .....				
	Preparador(a) técnico encarregado(a) .....				
	Caixeiro(a) encarregado(a) .....				
	Correspondente em línguas estrangeiras .....				
	Secretário(a) de direcção .....				
	Delegado(a) de informação médica .....				
	Prospector(a) de vendas .....				
	Vendedor(a) especializado(a).....				
	Desenhador(a)-projectista .....				
	Desenhador(a)-projectista publicitário.....				
	Enfermeiro(a) coordenador(a) .....				
VII	Analista de 1. <sup>a</sup> .....	730			
	Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> .....				
	Caixa .....				
	Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> .....				
	Esteno-dactígrafo(a) em línguas estrangeiras .....				
	Operador(a) de informática .....				
	Vendedor(a) .....				
	Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> .....				
	Educador(a) de infância .....				
	Enfermeiro(a).....				
	Técnico(a) de serviço social.....				
	Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia... .				
VIII	Analista de 2. <sup>a</sup> .....	674			
	Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> .....				
	Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....				
	Cobrador(a) .....				
	Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> .....				
	Promotor(a) de vendas .....				
	Motorista de pesados .....				
	Afinador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....				
	Electricista (oficial) .....				
	Mecânico(a) de automóveis .....				
	Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> .....				
	Desenhador(a) (mais de três).....				
	Desenhador(a) de arte finalista (mais de três)				
	Cozinheiro(a).....				
	Despenseiro(a) .....				
	Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> .....				
	Auxiliar de educação .....				
	Auxiliar de enfermagem .....				
VIII	Embalador (a) encarregado .....	611			
	Analista auxiliar.....				
	Preparador(a) técnico(a) auxiliar.....				
	Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....				
	Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> .....				
	Motorista de ligeiros .....				
	Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....				
	Electricista (pré-oficial) .....				
	Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> .....				

Porto, 23 de Março de 2009.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António Garcia Braga Cruz, mandatário.  
António Barbosa da Silva, mandatário.*

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.  
Adriano Gonçalves Martins, mandatário.*

Depositado em 22 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 73/2009, nos termos do artigo 494.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 111 empresas e 2270 trabalhadores.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Diurnidades**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Subsídio de risco e seguro**

1 — Redacção em vigor com o valor de €6,20.

2 — Redacção em vigor com o valor de €57.110.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	892,00
II	Analista de informática ..... Chefe de departamento, de divisão e de serviços..... Chefe de vendas ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Tesoureiro .....	796,50
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Inspector de vendas ..... Programador informático .....	746,00
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões)..... Encarregado de armazém..... Promotor de vendas (sem comissões) ... Prospector de vendas (sem comissões) Secretário .....	727,50
V	Caixa2 ..... Cobrador ..... Fiel de armazém..... Motorista de pesados ..... Operador de computadores de 1. <sup>a</sup> .. Primeiro-caixeario ..... Primeiro-escriturário ..... Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos) .. Datilógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	650,50
VI	Conferente ..... Datilógrafo de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de computadores de 2. <sup>a</sup> .. Segundo-caixeario ..... Segundo-escriturário ..... Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos) .....	592,00
VII	Ajudante de motorista ..... Datilógrafo de 3. <sup>a</sup> ..... Demonstrador (com comissões)..... Empregado de expedição..... Operador de computador estagiário..... Promotor de vendas (com comissões) ... Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1. <sup>a</sup> .. Terceiro-caixeario ..... Terceiro-escriturário ..... Vendedor (com comissões) .. Vendedor especializado (com comissões)	565,00
VIII	Caixeiro-viajante do 2. <sup>º</sup> ano..... Contínuo, porteiro e guarda de 1. <sup>a</sup> .. Distribuidor .....	504,50
IX	Distribuidor .. Empilhador .. Estagiário e dactilógrafo do 3. <sup>º</sup> ano..... Operador empilhador de básculo .. Operador de telex .. Servente .. Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	451,00
X	Caixeiro-viajante do 1. <sup>º</sup> ano..... Contínuo, porteiro e guarda de 2. <sup>a</sup> .. Estagiário e dactilógrafo do 2. <sup>º</sup> ano..... Servente de armazém .. Servente de limpeza .....	375,50 (a)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
XI	Paquete (*). . . . .	305,00 (a)

(\*) Aplica-se o regime legal da retribuição mínima mensal garantida.

Porto, 23 de Março de 2009.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Fausto de Oliveira Magalhães*, mandatário.  
*António Barbosa da Silva*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*Osvaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.  
*Adriano Gonçalves Martins*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 70/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.ª, e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, é revisto da forma seguinte:

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho vertical aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.ª, FERMENTOPÃO — Doces Conventuais, L.ª, Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.ª, e FERMENTOPÃO — Pão Alentejano, L.ª, que se dedicam à indústria e comercialização de produtos de panificação e pastelaria e, por outro, os trabalhadores ao serviço destas empresas com categorias profissionais nele previstas, representados pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

2 — Este ACTV abrange 4 empresas e 287 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

- 1 — . . . . .  
2 — . . . . .

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

- 4 — . . . . .  
5 — . . . . .

- 6 — . . . . .  
7 — . . . . .

### Cláusula 20.ª

#### Subsídio de refeição

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €3,50, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, desde que o período em falta seja justificado pelo trabalhador.

2 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

### Cláusula 21.ª

#### Diuturnidades

- 1 — . . . . .

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €13 mensais.

- 3 — . . . . .

- 4 — . . . . .

### Cláusula 22.ª

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores caixa, tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem, efectivamente, essas funções, no valor de €16.

- 2 — . . . . .

### Cláusula 25.ª

#### Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, mensalmente, um prémio de assiduidade no valor de €50.

- 2 — . . . . .

- 3 — . . . . .

- 4 — . . . . .

### Cláusula 36.ª

#### Prémio de férias

- 1 — . . . . .

- 2 — . . . . .

3 — Para o cumprimento do n.º 2 não são consideradas faltas as motivadas pelo exercício de cargos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores, comissões paritárias, comissões de higiene, segurança e saúde, as motivadas pela assistência ao seu agregado familiar e as resultantes dos direitos de maternidade e paternidade, acidente de trabalho, morte de pais, testemunhas e internamento hospitalar.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
I	Mestre pasteleiro . . . . . Encarregado de fabrico . . . . . Encarregado de distribuição . . . . . Chefe de serviços . . . . .	700

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
II	Escriturário especializado ..... Pasteleiro principal/oficial principal	590
III	Pasteleiro/oficial ..... Amassador ..... Forneiro ..... Oficial de manutenção ..... Primeiro-escriturário ..... Encarregado de expedição ..... Motorista/vendedor/distribuidor Caixa .....	565
IV	Segundo-escriturário ..... Empregado de balcão principal ... Panificador ..... Cobrador ..... Praticante de pasteleiro/oficial do 3.º ano .....	520
V	Empregado de balcão de 1.ª ..... Praticante de pasteleiro/oficial do 2.º ano ..... Praticante de panificador do 2.º ano Estagiário do 2.º ano .....	500
VI	Expedidor ..... Auxiliar de fabrico ..... Empregado de balcão de 2.ª ..... Praticante de pasteleiro/oficial do 1.º ano ..... Praticante de panificador do 1.º ano Estagiário do 1.º ano .....	480
VII	Servente de limpeza .....	460

Lisboa, 25 de Março de 2009.

Pela Sociedade de Panificação do Sul do Tejo, L.<sup>da</sup>:

*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Doces Conventuais, L.<sup>da</sup>:

*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.<sup>da</sup>:

*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FERMENTOPÃO — Pão Alentejano, L.<sup>da</sup>:

*José Fernando Horta Parreira*, gerente.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos,

que outorga esta convenção em representação do seguinte sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

Lisboa, 9 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 81/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### ACT entre a LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, e outras e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração parcial e outras.

LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, e outras, na qualidade de empregador e SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra procedem à revisão parcial do ACT de empresa em vigor, o que fazem nos seguintes termos e condições:

##### 1.º

A presente revisão altera o ACT celebrado entre a LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L.<sup>da</sup>, e outras e o SITEMAQ, assinado em 25 de Março de 2008 e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

##### 2.º

1 — A área geográfica abrangida por este ACT corresponde aos portos de Lisboa, Setúbal e Sines.

2 — O presente acordo abrange 4 empregadores e 24 trabalhadores.

##### 3.º

As partes acordam um aumento de 2,5% no valor de algumas cláusulas de expressão pecuniária previstas no ACT, passando as cláusulas do ACT a ter a seguinte redacção:

#### «Cláusula 2.ª

#### Vigência

- |           |
|-----------|
| 1 — ..... |
| 2 — ..... |
| 3 — ..... |
| 4 — ..... |
| 5 — ..... |
| 6 — ..... |

7 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária agora alteradas terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e 2009.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Navegação costeira nacional e internacional

1 — .....
2 — .....
3 — .....
4 — .....
5 — .....

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de €19 000 por cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao progresso do mesmo.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de €5,13 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros e por esse motivo os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — €1,90 (desde que tenha prestado trabalho em período anterior ininterrupto até o horário do pequeno-almoço);
- b) Almoço — €6,15;
- c) Jantar — €6,15;
- d) Ceia — €1,90.

3 — .....
a) .....
b) .....
c) .....
d) .....

4 — .....
5 — .....
a) .....
b) .....

6 — .....
-----------

Cláusula 41.<sup>a</sup>

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — .....
-----------

3 — As empresas efectuarão um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço no valor global de € 21 500, valor que será pago ao cônjuge sobrevivo ou companheiro(a) sobrevivo(a) e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa às empresas.

ANEXO II

Tabela salarial

a) Remunerações:

Mestre do tráfego local (embarcações superiores a 400 HP) — €800;

Mestre do tráfego local (embarcações até 400 HP) — 687,70;

Marinheiro do tráfego local — €584;

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup> — €800;

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup> — €769;

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup> — €615;

Ajudante de maquinista — €584.

b) Valor hora:

Mestre do tráfego local — €8,72;

Maquinista prático — €8,72;

Marinheiro do tráfego local — €7,18;

Ajudante de maquinista — €7,18.»

4.<sup>º</sup>

As partes acordam em atribuir efeito retroactivo aos valores referidos no n.º 3.<sup>º</sup>, pelo que os referidos aumentos produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2009.

Setúbal, 26 de Março de 2009.

Pela LUTAMAR — Prestação de Serviços à Navegação, L. <sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pela Resistência — Serviços à Navegação, L. <sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pela Atlantic Tugs, L. <sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pela SOS-Naval — Serviços de Apoio à Navegação, L. <sup>da</sup>:

*António Pedro Romão de Almeida*, gerente com poderes para o acto.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 22 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 74/2009, nos termos do artigo 494.<sup>º</sup> 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 a ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris — Revisão global.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **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 referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 850 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **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.<sup>a</sup>**

###### **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.<sup>a</sup>**

###### **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.<sup>a</sup>;

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 venha, eventualmente, a verificar-se 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.<sup>a</sup>

##### 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 destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

*c)* Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram 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 exerce;

*h)* Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup> e na cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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 excepcional 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 profissional

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 conhecimento.

mentos, 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.<sup>a</sup>**

##### **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 o 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.<sup>a</sup>

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 e 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.<sup>a</sup>**

##### **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 do 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 verifiquem 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.<sup>a</sup>**

##### **Passagem automática de escalão de vencimento**

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade 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.<sup>a</sup>**

##### **Concursos**

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e outros 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.<sup>a</sup>

#### 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 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 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 justificados, 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.<sup>a</sup>

#### 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 descontínua;

*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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 primeiro ao sábado e o segundo 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.<sup>a</sup>

##### 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 oito 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 incluem 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.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o 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.<sup>a</sup>

##### 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 primeiro 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 expresso 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### 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.	Documento passado pela entidade respectiva.
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, padrastos e madrastas. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6. <sup>a</sup> imperarão os prazos aí previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.
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.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.	
d) Durante 15 dias seguidos por casamento		
e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro 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. 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.		
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafó ou aviso.	
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.	
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.	Ofício do sindicato ou da segurança social ou acta da comissão.	

7 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com exceção 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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup> poderão ser agravadas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> ou no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>-A, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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 I.

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 primeiro 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de instrução

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 exceção da isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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

#### **Disciplina**

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 conterá, 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 facultada 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 cinco dias após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>, «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 Cód. de Proc. de 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

2 — Esta comissão é constituída por dois vogais designados pelos trabalhadores e dois 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 respeitosas 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo 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 praticada 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 leivos da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>

c) Despedimento com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### 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 segundo 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 datados e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso dos 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 concluiendo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, 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.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;

b) Caducidade;

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integram 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 outro 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.<sup>a</sup>

##### **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 2 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### **Segurança social e outras regalias**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>, 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 trajecto 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 trabalhadores 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 no 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 segurança, higiene e saúde no trabalho, 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.<sup>a</sup>

**Obrigações específicas da empresa na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

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 segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista, em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**Barbearia**

A empresa manterá nas estações barbearias devidamente apetrechadas para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**Fardamentos e fatos de trabalho**

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

##### 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 solicitem, 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.<sup>a</sup>

##### Estrutura sindical na empresa

O sindicato outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente a permanência, a tempo inteiro, de um elemento, sem prejuízo da existência de elementos suplentes.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

## 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, conforme acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1999, com as alterações introduzidas pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 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 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) «Escalão 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 escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão 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 escalão 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 escalão 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» 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 2.º, 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 no 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 habi-

litação técnico-profissional de nível secundário, do 11.º ou 12.º anos 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.<sup>a</sup> 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 progredido 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 AE 1**

##### 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) (\*);

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.

(\*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo de 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.
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, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa . . . . .	<i>Medíocre</i> . . . . .	-	20
	<i>Insuficiente</i> . . . . .	20,01	38
Positiva . . . . .	<i>Médio</i> . . . . .	38,01	64
	<i>Bom</i> . . . . .	64,01	90
	<i>Muito bom</i> . . . . .	90,01	-

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 vedada 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**

1 — 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
<b>Qualidade de Trabalho</b> 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 correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
<b>Rendimento do trabalho</b> 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 optimizar os prazos.
<b>Motivação</b> Empenhamento 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.
<b>Relações humanas</b> 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 correção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
<b>Aperfeiçoamento profissional</b> 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 do 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.
<b>Responsabilidade</b> 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.
<b>Conhecimentos profissionais</b> 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.
<b>Adaptação às condições de trabalho</b> 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 distinguir-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
<b>Espírito de equipa</b> 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.
<b>Facilidade de expressão</b> 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.
<b>Iniciativa/criatividade</b> 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 empreender ações 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.
<b>Análise/síntese</b> 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.
<b>Liderança</b> 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.
<b>Apresentação</b> Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio 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 consideradas 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 exceção 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, limpar, atarraxar, balancear, 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 oxicorte, 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 apara, 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 carroça-

rias, 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, rebitagem 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 de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas e 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 apara, 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 oficiais, 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 à 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, envernizado 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 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 afornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manômetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas 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, receba 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 convededor 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 séniores. 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 responsável, 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 ações 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 pre-

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 implementação 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. Elabora 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 maqueta 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 descriptivas 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; providencia a necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a 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 as seguintes funções mínimas:

#### Grupo H

##### Coordenação

*Coordenador administrativo.* — É o trabalhador que, chefia 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; pre-

paração 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

ESCALÕES REMUNERAÇÃO	CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)					OPERÁRIO CHÉFE	MESTRE			
	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
	A	B	C	D	E	T.M.F.				
GRUPOS PROFISSIONAIS										
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO			3 - ALTA MENTE QUALIFICADO	4 - MUITO QUALIFICADO	5 - MUITO ALTAMENTE QUALIFICADO			
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO										
Acesso ao escalão seguinte										
LEGENDA	 Automática  Semi-automática  Mérito  Escolha  Formação									
 Descrição da Progressão Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regras de Acesso										

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓDIGO DE CATEGORIA	CATEGORIA
<b>NÃO QUALIFICADOS</b>			
	<b>A</b>	625	Ajudante
	<b>B</b>	761	Operador Máquinas Auxiliares
	<b>C</b>	502	Limpador Reparador
	<b>D</b>	651	Estofador
	<b>E</b>	661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casquinheiro
		741	Moldador de Fibra de Vidro
		531	Bate-Chapas
		571	Carpinteiro
		572	Mecânico Carrarias
		628	Eletricista V.Tração Elétrica
		631	Eletricista Auto
		636	Eletromecânico
		642	Eletricista Bobinador
		671	Frezador
		790	Printer Válvulas Máquinas
		801	Printer Publicidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serra Mec. Civil
		851	Serra Mec. Mecânico
		856	Rept. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
<b>ALTA MENTE QUALIF.</b>	<b>F</b>	092	Técnico Manutenção Fabrício
<b>COORDENAÇÃO</b>	<b>G</b>	441	Operário Chefe
	<b>H</b>	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 e 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 progressar 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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

## Carreira 2

### Técnicos de manutenção de instalações

CARREIRA 2 Técnicos de Manutenção de Instalações (T.M.I.)						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL					
	R	Q	P	O	N	M
L						M - 510%
J				M - 310%	M - 315%	
I				M - 310%	□ □ F	
H				M - 315%	M - 315%	
G	M - 410%	M - 410%	M - 320%	S 4120%		
F	S 7120%	S 8120%	□ □ F			
E	S 4120%	S 5120%				
D	□ □ -	S 4120%	A 1 - -			
C	S 6120%	A 1 - -	□ □ F			
B	S 6120%	□ F				
A	□ A 1 - -					
	□ F					
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I.	OPERÁRIO	MESTRE
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO	
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACÉSSO	ACÉSSO AO ESCALÃO SEGUINTE		OBSERVAÇÕES	
	(A) Automática	(E) Escolha				
	(B) Semi-automática	(F) Formação				
	(M) Mérito					
	(E) Escolha					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. 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

## Carreira 4

### Técnicos de actividades administrativas

CARREIRA 4 Técnicos de Actividades Administrativas (T.A.A.)						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL					
	R	Q	P	O	N	M
L					M - 610%	
J				M - 610%	M - 615%	
I				M - 610%	□ □ F	
H				M - 615%	M - 615%	
G	M - 210%	M - 210%	M - 210%	S 2120%		
F	S 6120%	□ F				
E	S 4120%					
D	S 21120%					
C	A 1 - -					
B	□ D(F)					
A						
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHÉFE DE SECÇÃO	
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	COORDENAÇÃO	
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACÉSSO	ACÉSSO AO ESCALÃO SEGUINTE		OBSERVAÇÕES	
	(A) Automática	(E) Escolha				
	(B) Semi-automática	(F) Formação				
	(M) Mérito					
	(E) Escolha					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante
QUALIFICADOS	B	551	Canalizador
	C	751	Pintor de Construção Civil
		781	Pedreiro
		634	Electricista Montador de Cabos
		637	Elect. A. R. Climatização
		643	Electricista Instalações Industriais
		644	Electricista Mont. Linhas Aéreas
		665	Fogueiro
		821	Reparador Assentador
		093	Técnico Manutenção de Instalações
		442	Operário Chefe
		417	Mestre
ALTAMENTE QUALIFIC.	D		
COORDENAÇÃO	E		
	F		

#### Acesso a técnico de manutenção de instalações :

- para 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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

## Carreira 3

### Técnicos de manutenção electrónica

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E.)						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL					
	R	Q	P	O	N	M
L						M - 510%
J				M - 310%	M - 315%	
I				M - 310%	□ □ F	
H				M - 315%		
G	□ □ -	M - 410%	M - 410%			
F	S 6120%	S 6120%	□ F			
E	S 5120%	S 5120%				
D	A 1 - -	A 1 - -				
C	□ F					
B						
A						
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - COORDENAÇÃO			
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACÉSSO	ACÉSSO AO ESCALÃO SEGUINTE		OBSERVAÇÕES	
	(A) Automática	(E) Escolha				
	(B) Semi-automática	(F) Formação				
	(M) Mérito					
	(E) Escolha					

CARREIRA 5 Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL					
	Q	P	O	N	M	
L					M - 510%	
J				M - 310%	M - 315%	
I				M - 310%	□ □ F	
H				M - 315%	M - 315%	
G				M - 410%	M - 410%	
F				S 6120%	S 6120%	
E				S 6120%	S 6120%	
D				S 6120%	S 6120%	
C				S 6120%	S 6120%	
B				S 6120%	S 6120%	
A				□ F		
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	T.A.C. FIEL CHÉFE CHEFE ARMAS
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - COORDENAÇÃO		
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACÉSSO	ACÉSSO AO ESCALÃO SEGUINTE		OBSERVAÇÕES	
	(A) Automática	(E) Escolha				
	(B) Semi-automática	(F) Formação				
	(M) Mérito					
	(E) Escolha					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
	D	291	Relojoero
	E	062	Visitador
	F	365	Caixa Bilheteiro
		452	Fotógrafo Monitor
		711	Fiel de Armazém
ALTAMENTE QUALIF.	G	096	Impressor
COORDENAÇÃO	H	451	Técnico de Actividades Complementares
	I	450	Fiel Chefe
			Chefe de Armazém

**Acesso a técnico de actividades complementares :**

- a promoção à 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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

## Carreira 6

### Técnicos de informática

CARREIRA 6 Técnicos de Informática (T.I.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	R	Q	P	O	N	M
	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]
	[M] - [ ] 10% [M] - [ ] 10%	[M] - [ ] 10% [M] - [ ] 10%	[M] - [ ] 10% [M] - [ ] 10%	[M] - [ ] 10% [M] - [ ] 10%	[M] - [ ] 10% [M] - [ ] 10%	[M] - [ ] 10% [M] - [ ] 10%
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.	PROGRAMADOR	ANALISTA DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS				
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACESSO	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE	OBSERVAÇÕES		
	[A] - Automática	[E] - Escalha				
	[B] - Semi-automática	[F] - Formação				
	[M] - Mérito					
	[E] - Escalha					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. 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

CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	R	Q	P	O	N	M
	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]
	[S] - [ ] 10% [S] - [ ] 10%	[S] - [ ] 10% [S] - [ ] 10%	[S] - [ ] 10% [S] - [ ] 10%	[S] - [ ] 10% [S] - [ ] 10%	[S] - [ ] 10% [S] - [ ] 10%	[S] - [ ] 10% [S] - [ ] 10%
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHETEIROS PVP	MOT. SERV. PUB. GUARDA-FREIC	T.T.C.	CONTROLOADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS			
LEGENDA	PROGRESSION	ACESSO	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE	OBSERVAÇÕES		
	[A] - Integração no nível	[E] - Escalha				
	[B] - Automática	[F] - Formação				
	[S] - Semi-automática					
	[M] - Mérito					
	[E] - Escalha					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921	Guarda Freio
		941	Motorista Serviços Públicos
ALTAMENTE QUALIF.	D	097	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P.)
	E	098	Técnico de Tráfego e Condução (G.F.)
COORDENAÇÃO	F	911	Controlador de Tráfego
		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 respetivo 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 estudos e formação

CARREIRA 8 Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	R	Q	P	O	N	M
	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	[ ] - [ ]
	[E] - [ ] 10% [E] - [ ] 10%	[E] - [ ] 10% [E] - [ ] 10%	[E] - [ ] 10% [E] - [ ] 10%	[E] - [ ] 10% [E] - [ ] 10%	[E] - [ ] 10% [E] - [ ] 10%	[E] - [ ] 10% [E] - [ ] 10%
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS			
LEGENDA	PROGRESSION	ACESSO	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE	OBSERVAÇÕES		
	[A] - Automática	[E] - Escalha				
	[B] - Semi-automática	[F] - Formação				
	[M] - Mérito					
	[E] - Escalha					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	425	Preparador de Trabalhos
ALTAMENTE QUALIF.	B	771	Técnico Assistente
	C	401	Agente Métodos
		427	Orcamentista
	D	119	Instrutor
		492	Analista de Trabalhos
		493	Desenhador
QUADROS MÉDIOS	E	046	Instrutor Coordenador
		191	Técnico de Higiene e Segurança
		430	Desenhador Projectista
		431	Desenhador Arte Finalista
	F	041	Instrutor Coordenador Geral

### Carreira 9

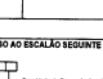
Pessoal de funções de apoio

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	
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO			COORDENAÇÃO					
LEGENDA:										
PROGRESSÃO	A - Automática	ACESSO	E - Escolha	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE						
	S - Semi-automática		F - Formação	 Detalhe da Progressão Atual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso						
	M - Mérito									
	E - Escolha									
				OBSERVAÇÕES						

DE CACÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGOR
QUALIFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210	Barbeiro
		316	Vigilante de Segurança
NAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe
		220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividade
		317	Vigilante Chefe

### Carreira 10

Categorias de chefia

CARREIRA 10 Categorias de Chefia										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									
	R	Q	P	O	N	M	L	J	I	
R										
Q										
P										
O										
N										
M										
L										
J										
I										
H										
G										
F										
E										
D										
C										
B										
A										
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J	-						
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS									
LEGENDA:										
PROGRESSÃO	A - Automática	ACESSO	E - Escolha	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE						
	S - Semi-automática		F - Formação	 Detalhe da Progressão Atual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Regime de Acesso						
	M - Mérito									
	E - Escolha									
				OBSERVAÇÕES						

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 22 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.

Pela ASPTC — Associação Sindical do Pessoal de Trânsito da Carris:

*Paulo Jorge de Santos Martinho*, mandatário.  
*Mário Rui Gonçalves de Sousa*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 72/2009, 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 SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — 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 referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 15 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.<sup>a</sup>

##### 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 decorso 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>;

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 venha, eventualmente, a verificar-se 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 negligéncia;

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.<sup>a</sup>

##### 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 destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

c) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram 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 exerce;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e na cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 — Fendo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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 excepcional 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 profissional

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 começem 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.<sup>a</sup>

##### 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 o 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.<sup>a</sup>

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 e 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.<sup>a</sup>

##### 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 do 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 verifiquem 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.<sup>a</sup>

##### Passagem automática de escalão de vencimento

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em confor-

midade 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.<sup>a</sup>

##### Concursos

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e outros 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.<sup>a</sup>

##### 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 exercem 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 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 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 justificados, 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.<sup>a</sup>

#### 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 descontínua;

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.<sup>a</sup>

#### Pessoal do serviço de ordens

1 — O pessoal tripulante será organizado em duas escadas: 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.<sup>a</sup>

#### 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 fração por período a mais para além de cinco minutos implica a perda de tempo por fracções de quarto de hora.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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 primeiro ao sábado e o segundo 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.<sup>a</sup>

##### 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 oito 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 incluem 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.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o 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.<sup>a</sup>

##### 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 primeiro 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 expresso 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### 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. Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
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, padrastos e madrastas. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6. <sup>a</sup> imperarão os prazos aí previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
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.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 15 dias seguidos por casamento	

Natureza da falta	Documento comprovativo
e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro 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. 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.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafá ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
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.	Ofício do sindicato ou da segurança social ou acta da comissão.
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.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) (Eliminada.)	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
m) (Eliminada.)	
n) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
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) O tempo de ausência até um dia, resultante de dádiva benévolas de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.

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 exceção 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 comprovadas 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 exceção 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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup> poderão ser agravadas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> ou no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>-A, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>, nos prazos previstos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções ali 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.<sup>a</sup>

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

#### 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 I.

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 primeiro 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de instrução**

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 exceção da isenção de horário de trabalho.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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

### **Disciplina**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

#### **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.<sup>a</sup>

##### 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 conterá, 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 facultada 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 diliação 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 cinco dias após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>, «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 Cód. de Proc. de 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

2 — Esta comissão é constituída por dois vogais designados pelos trabalhadores e dois 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 respeitosas 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo 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 praticada 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 leves da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 segundo 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 datados e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso dos 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>, 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 integram 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.<sup>a</sup>

##### 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 2 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e outras regalias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>, 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 trajecto 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 trabalhadores 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### 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 no 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 segurança, higiene e saúde no trabalho, 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.<sup>a</sup>

##### Obrigações específicas da empresa na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

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 segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista, em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Barbearia

A empresa manterá nas estações barbearias devidamente apetrechadas para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Fardamentos e fatos de trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 solicitem, 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.<sup>a</sup>

##### Estrutura sindical na empresa

O sindicato outorgante deste AE mantém todas as regalias derivadas dos usos da empresa, nomeadamente as respeitantes ao desenvolvimento das actividades sindicais, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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 25, de 8 de Julho 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 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) «Escalão 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 escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão 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 escalão 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 escalão 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» 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 2.º, 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 no 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 enqua-

dramento 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, do 11.º ou 12.º anos 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.<sup>a</sup> 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 progredido 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 AE 1

#### 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) (\*);

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.

(\*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

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.
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, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa .....	<i>Medíocre</i> .....	-	20
	<i>Insuficiente</i> .....	20,01	38
Positiva .....	<i>Médio</i> .....	38,01	64
	<i>Bom</i> .....	64,01	90
	<i>Muito bom</i> .....	90,01	-

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 vedada 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

1 — 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
<b>Qualidade de Trabalho</b> Perfeição na execução do trabalho produzido	Comete incorreções graves e frequentes requerendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
<b>Rendimento do trabalho</b> 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 optimizar os prazos.
<b>Motivação</b> Empenhamento 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.
<b>Relações humanas</b> 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 correção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
<b>Aperfeiçoamento profissional</b> 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 do 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.
<b>Responsabilidade</b> 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.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
<b>Conhecimentos profissionais</b> 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.
<b>Adaptação às condições de trabalho</b> 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 distinguir-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
<b>Espírito de equipa</b> 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.
<b>Facilidade de expressão</b> 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.
<b>Iniciativa/criatividade</b> 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.	Esfoga-se por empreender 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.
<b>Análise/síntese</b> 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.
<b>Liderança</b> 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, estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
<b>Apresentação</b> A atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio 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 consideradas 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 exceção das 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 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 oxicorte, 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 reparo, 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 apara, 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, rebitagem 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 de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas e 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 apara, 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 oficiais, 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 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 afornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manômetros, termômetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas 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, ensaiia, 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, receba 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 oficinais 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.

*Relojoero.* — 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 séniores. 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.

*Bilheteteiro 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 responsável, 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 pre-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. Elabora 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 maqueta 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 descriptivas 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

*Continuo.* — 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 inter-

venção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia a necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a 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 as 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

CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)									
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	T.M.F	OPERARIO CHEFE	MESTRE	
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO				COORDENAÇÃO		
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACESSO	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE					OBSERVAÇÕES	
	A - Automática	E - Escolha							
	S - Semi-automática	F - Formação							
	M - Mérito								
	E - Escolha								

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Límpador Reparador
	D	651	Estafador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casqueiro
		741	Moldador de Fibra de Vidro
	E	531	Bate-Chapas
		571	Capimeteiro
		572	Mecânico Carrancas
		628	Eletricista V.Tração Eléctrica
		631	Eletricista Auto
		636	Elecromecânico
		642	Eletricista Bobinador
		671	Frezador
		790	Pintor Vácuo Máquinas
		801	Pintor Publicidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serraheiro Civil
		851	Serraheiro Mecânico
		856	Rect. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
	F	092	Técnico Manutenção Fábrica
	G	441	Operário Chefe
	H	420	Mestre

###### Acesso a técnico de manutenção e fábrico :

- 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

CARREIRA 2 Técnicos de Manutenção de Instalações (T.M.I.)									
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	T.M.I.	OPERARIO CHEFE	MESTRE			
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO				COORDENAÇÃO		
LEGENDA	PROGRESSÃO	ACESSO	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE						
	A - Automática	E - Escolha							
	S - Semi-automática	F - Formação							
	M - Mérito								
	E - Escolha								

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	627	Ajudante
QUALIFICADOS	B	551	Canalizador
		781	Pintor de Construção Civil
	C	634	Pedreiro
		637	Electricista Montador de Cabos
		643	Elect. A. R. Climatização
		644	Electricista Instalações Industriais
		665	Fogueiro
		821	Reparador Assentador
	D	093	Técnico Manutenção de Instalações
	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

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)					
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL				
	R	Q	P	O	N
M					[ - - ]
L				[ - - ] (M) [ - 5 10%	
J		[ - 3 10% (M) [ - 3 15%			
I			[ - 3 10% (E) (F)		
H			[ - 2 15%		
G	[ - - ] (M) [ - 4 10% (N) [ - 2 20%				
F	[ - 6 2 10% (S) [ - 6 2 10% (E) (F)				
E	[ - 5 2 20% (S) [ - 5 2 20%				
D	[ A ] (T) [ - (A) [ 1 - - ]				
C	(E) (F)				
B					
A					
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE	
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO		
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
PROGRESSÃO	A - Automática	E - Escolha	Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Régime de Acesso		
	S - Semi-automática	F - Formação			
	M - Mérito				
	E - Escolha				
OBSERVAÇÕES					

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)					
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL				
	A	B	C	D	COD. DE CATEGORIA
M					Mecânico de Telefones
L					Electricista Operador de Quadro
J					Electrotécnico Instalações Potência
I					Electrotécnico de Telefones
H					Técnico de Electrónica
G					
F					
E					
D					
C					
B					
A					
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	COD. DE CATEGORIA
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	COORDENAÇÃO	
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
PROGRESSÃO	A - Automática	E - Escolha	Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Régime de Acesso		
	S - Semi-automática	F - Formação			
	M - Mérito				
	E - Escolha				
OBSERVAÇÕES					

### Carreira 4

#### Técnicos de actividades administrativas

CARREIRA 4 Técnicos de Actividades Administrativas (T.A.A.)					
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL				
	R	Q	P	O	N
M					[ - - ]
L				[ - - ] (E) [ - 6 10%	
J			[ - 6 10% (M) [ - 3 15%		
I			[ - 3 15% (M) [ - 2 15%		
H			[ - 2 15%		
G	[ - 2 10% (S) [ - 2 120%				
F	[ - 6 2 20% (E) (F)				
E	[ - 4 2 20%				
D	[ - 5 2 20%				
C	[ A ] [ - - ]				
B	(E) (F)				
A					
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	COORDENAÇÃO	
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
PROGRESSÃO	A - Automática	E - Escolha	Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Régime de Acesso		
	S - Semi-automática	F - Formação			
	M - Mérito				
	E - Escolha				
OBSERVAÇÕES					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	111	Escriturário
ALTAMENTE QUALIFIC.	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário
QUADROS MÉDIOS	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
COORDENAÇÃO	D	113	Documentalista
	E	081	Chefe de Secção

**Regime especial de acesso e progressão:**

- 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 5

#### Técnicos de actividades complementares

CARREIRA 5 Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)					
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL				
	Q	P	O	N	M
L					[ - - ] (M) [ - 5 10%
J					[ - 3 10% (M) [ - 3 15%
I					[ - 3 15% (E) (F)
H					[ - 3 15% (M) [ - 3 16%
G					[ - 4 10% (M) [ - 3 20%
F					[ - 6 2 20% (E) (F)
E					[ - 4 2 20% (S) [ - 4 2 20%
D					[ S ] [ 7 3 20% (S) [ 4 2 20% (A) [ 1 - - ] (A) [ 1 - - ] (A) [ 1 - - ]
C					[ S ] [ 4 2 20% (S) [ 4 2 20% (A) [ 1 - - ] (E) (F) (S) (F) (S) (F)
B					[ S ] [ 4 2 20% (A) [ 1 - - ] (E) (F)
A					[ A ] [ 1 - - ] (E)
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
PROGRESSÃO	A - Automática	E - Escolha	Densidade de Promoção Anual Tempo de Permanência MIN Tempo de Permanência MAX Régime de Acesso		
	S - Semi-automática	F - Formação			
	M - Mérito				
	E - Escolha				
OBSERVAÇÕES					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Teleoperadora
	D	371	Relojoeiro
	E	062	Caixa Bilheteiro
	F	365	Fotógrafo Monitorador
	G	452	Fiel de Armazém
ALTAMENTE QUALIFIC.	H	096	Técnico de Actividades Complementares
COORDENAÇÃO	I	451	Fiel Chefe
		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 6

## Técnicos de informática

CARREIRA 6 Técnicos de Informática (T.I.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
R	-	-	-	-	-	-
Q	-	-	M - 8,10%	M - 8,10%	-	-
P	M - 8,10%	M - 4,20%	M - 4,20%	-	-	-
O	-	-	M - 4,20%	M - 2,20%	M - 2,20%	-
N	M - 8,10%	M - 3,20%	M - 1,20%	(E) (P)	-	-
M	M - 4,20%	M - 2,20%	(E) (P)	-	-	-
L	M - 3,20%	M - 2,20%	-	-	-	-
J	M - 2,20%	M - 1,20%	-	-	-	-
I	M - 1,20%	(E) (P)	-	-	-	-
H	M - 1,20%	-	-	-	-	-
G	(E) (P)	-	-	-	-	-
F	-	-	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE PROGRAMAÇÃO	ANALISTA DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS			
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAEMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS				
LEGENDA	PROGRESSÃO A - Automática B - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	ACESSO (E) - Escolha (P) - Formação	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Detalhe da Promoção Anual Tempo de Pernambuco Mín. Tempo de Pernambuco Máx. Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES		

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIF.	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

CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
R	-	-	-	-	-	-
Q	-	-	-	-	-	-
P	-	-	-	-	-	-
O	-	-	-	-	-	-
N	-	-	-	-	-	-
M	-	-	-	-	-	-
L	-	-	-	-	-	-
J	-	-	(E) - 5,10%	-	-	-
I	-	-	M - 3,15%	-	-	-
H	M - 3,20%	S - 1,20%	S - 1,20%	(E) (P)	-	-
G	M - 3,20%	M - 3,15%	S - 4,20%	(E) (P)	-	-
F	M - 3,20%	S - 8,4,20%	S - 4,20%	(E) (P)	-	-
E	S - 8,4,20%	S - 5,2,20%	S - 3,120%	-	-	-
D	S - 4,2,20%	AI - 1, -	S - 1, -	-	-	-
C	AI - 1, -	(E) (P)	(E) (P)	-	-	-
B	(E)	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. BILHETEIROS PESADOS PROFISSIONAIS PESSADOS	MOT. SERV. PÚBLICOS GUARDA FREQ. PROFISSIONAIS PÚBLICOS	T.T.C.	COORDINADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR	
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAEMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO			
LEGENDA	PROGRESSÃO A - Automática B - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	ACESSO (E) - Escolha (P) - Formação	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Detalhe da Promoção Anual Tempo de Pernambuco Mín. Tempo de Pernambuco Máx. Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES		

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921	Guarda Freio
		941	Motorista Serviços Públicos
ALTAMENTE QUALIF.	D	097	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P.)
	098		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 estudos e formação

CARREIRA 8 Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
R	-	-	-	-	-	-
Q	-	-	-	(E) - 5,10%	-	-
P	-	-	-	(E) - 5,10%	-	-
O	-	-	-	M - 3,20%	-	-
N	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
M	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
L	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
J	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
I	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
H	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
G	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
F	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
E	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
D	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
C	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
B	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
A	-	-	-	(E) - 5,10%	(E) (P)	-
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAEMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS			
LEGENDA	PROGRESSÃO A - Automática B - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	ACESSO (E) - Escolha (P) - Formação	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Detalhe da Promoção Anual Tempo de Pernambuco Mín. Tempo de Pernambuco Máx. Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES		

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA			
QUALIFICADOS	A	425	Preparador de Trabalhos			
	B	771	Técnico Assistente			
	C	401	Agente Métodos			
		427	Orçamentista			
ALTAMENTE QUALIF.	D	119	Instrutor			
		492	Analista de Trabalhos			
		493	Desenhador			
QUADROS MÉDIOS	E	046	Instrutor Coordenador			
		191	Técnico de Higiene e Segurança			
		430	Desenhador Projectista			
		431	Desenhador Arte Finalista			
	F	041	Instrutor Coordenador Geral			
COORDENAÇÃO						
PROGRESSÃO	A - Automática B - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	ACESSO (E) - Escolha (P) - Formação	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Detalhe da Promocão Anual Tempo de Pernambuco Mín. Tempo de Pernambuco Máx. Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES		

## Carreira 9

## Pessoal de funções de apoio

CARREIRA 9 Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
R	-	-	-	-	-	-
Q	-	-	-	-	-	-
P	-	-	-	-	-	-
O	-	-	-	-	-	-
N	-	-	-	-	-	-
M	-	-	-	-	-	-
L	-	-	-	-	-	-
J	-	-	-	-	-	-
I	-	-	-	-	-	-
H	-	-	(E) - 5,10%	-	-	-
G	-	-	(E) - 5,10%	M - 2,20%	-	-
F	-	-	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E)	-
E	-	-	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E)
D	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E)
C	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E)
B	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E)
A	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E) - 5,10%	(E)
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D		
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO			
LEGENDA	PROGRESSÃO A - Automática B - Semi-automática M - Mérito E - Escolha	ACESSO (E) - Escolha (P) - Formação	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Detalhe da Promocão Anual Tempo de Pernambuco Mín. Tempo de Pernambuco Máx. Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES		

DE CACÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGOR
IFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
ICADO	B	315	Operador Administrativo
	C	210	Barbeiro
		316	Vigilante de Segurança
NAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe
		220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividade
		317	Vigilante Chefe

**Carreira 10**

## Categorias de chefia

CARREIRA 10 Categorias de Chefia		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL		
ESCALAIS DE REMUNERAÇÃO		R		
Q		[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	
P		[ ] - [ ] 5% 10%	[ ] - [ ] 5% 10%	
O		[ ] - [ ] M - 4 20%	[ ] - [ ] 5% 10%	
N		[ ] - [ ] 5% 10% C	[ ] - [ ] 5% 10%	
M		[ ] - [ ] 5% 10% C	[ ] - [ ] 5% 10%	
L		[ ] - [ ]	[ ] - [ ]	
J				
I				
H				
G				
F				
E				
D				
C				
B				
A				
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J	-
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS			
LEGENDA				
A - Automática	ACESSO	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE		
B - Séri-automática	(E) - Escolha	(E) - Formação		
M - Mérito				
N - Escolha		Densidade de Progressão Anual Tempo de Pernambucado MM Tempo de Pernambucado MX Regime de Acesso		
		OBSERVAÇÕES		

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 15 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 SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*Maria Fernanda Esteves dos Santos de Sousa*, mandatária.

Depositado em 20 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 69/2009, 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 a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outro — Revisão global.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### 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 referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 731 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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

### SEÇÃO I

#### Obrigações e direitos recíprocos

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>;

*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 in-

utilização venha, eventualmente, a verificar-se 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.<sup>a</sup>

###### 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 destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

*c)* Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe foram 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 exerce;

*h)* Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup> e na cláusula 19.<sup>a</sup>

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados não confidenciais relativos a exames técnicos de qualquer candidato.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 lícitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 profissional

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### 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 começem 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 conhecimen-

tos, 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.<sup>a</sup>

#### 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 o 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.<sup>a</sup>

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 e 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.<sup>a</sup>

##### 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 do 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 verifiquem 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.<sup>a</sup>

##### Passagem automática de escalão de vencimento

1 — Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de escalão de vencimento realizar-se-á em conformidade 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.<sup>a</sup>

##### Concursos

Nos casos expressamente previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais e noutras 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.<sup>a</sup>

#### 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 exercem 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 4 horas nem superior a 7 horas e neste caso, a duração semanal do trabalho não poderá ser superior a 38 horas, nem inferior a 36 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 justificados, 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.<sup>a</sup>

##### 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 descontínua;

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Compensação de tempo 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.<sup>a</sup>

##### 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 primeiro ao sábado e o segundo 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.<sup>a</sup>

#### 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 oito 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 incluem 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.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o 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.<sup>a</sup>

##### 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 primeiro 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 expresso 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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.
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, padrastos e madrastas. Nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 6. <sup>a</sup> imperarão os prazos previstos, não sendo contudo cumuláveis com o da presente alínea.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
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.	Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro.
d) Durante 15 dias seguidos por casamento	
e) É assegurada ao trabalhador a justificação de ausências até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro 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. 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.	
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.	Contrafó ou aviso.
g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.	Documento judicial suficiente.
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.	Ofício do sindicato ou da segurança social ou acta da comissão.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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.	Documento passado pela entidade respectiva.
j) (Eliminada.)	
l) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	
m) (Eliminada.)	
n) Facto impeditivo da comparência do trabalhador ao serviço, para o qual ele, de modo algum, haja contribuído.	
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) O tempo de ausência até um dia, resultante de dádiva benévolas de sangue, devidamente certificada.	Documento emitido pela entidade receptora da dádiva.

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 exceção 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 comprovadas 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 exceção 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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

3 — No caso de reincidência, as sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup> poderão ser agravadas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

1 — Como não comparência ao serviço durante fração de dias de trabalho entende-se uma chegada com atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 25.<sup>a</sup>, uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fração 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.<sup>a</sup> ou no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>-A, não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>, nos prazos previs-

tos na mesma, sob pena de incorrerem nas sanções aí previstas.

5 — As não comparações 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.<sup>a</sup>

6 — Estas ausências são enquadráveis no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> e, quando injustificadas, sujeitam o trabalhador às sanções previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — A retribuição comprehende 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 I.

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 primeiro 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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 encontram 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.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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 inspetores, 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.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de instrução**

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 exceção da isenção de horário de trabalho.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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**

##### **Disciplina**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **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.<sup>a</sup>**

##### **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 conterá, 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 facultada 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 cinco dias após a recepção do requerimento acima referido na empresa.

11 — Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.<sup>a</sup>, «Sanções disciplinares», pode o trabalhador re-

correr 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 Cód. de Proc. de 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

2 — Esta comissão é constituída por dois vogais designados pelos trabalhadores e dois 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 respeitosas 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.<sup>a</sup>

##### 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 compete;
- 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo 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 praticada 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 leivosos da economia nacional;

l) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 18.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

### Cessação de contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 segundo 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.<sup>os</sup> 5 a 7 os acordos de cessação de contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas foram objecto de reconhecimento presencial ou que tenham sido elaboradas na presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso dos 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.<sup>os</sup> 5 a 7.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.<sup>º</sup> 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.<sup>a</sup>, 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 integram piquetes de greve, a indemnização a pagar, nos termos do n.<sup>º</sup> 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.<sup>º</sup> 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.<sup>º</sup> 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.<sup>a</sup>

##### 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 2 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>º</sup> 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.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e outras regalias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>, 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 trajecto 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 trabalhadores 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### 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 no 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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 segurança, higiene e saúde no trabalho, 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 em-

preso em cada momento ou atendendo a riscos, especiais e específicos.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Obrigações específicas da empresa na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

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 segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista;

7) Ouvir os representantes dos trabalhadores, ou a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, quando exista, em matéria da sua competência;

8) Informar, formar e consultar os trabalhadores, nos termos da lei.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Barbearia**

A empresa manterá nas estações barbearias devidamente apetrechadas para uso privativo de todo o seu pessoal, inclusive dos reformados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Fardamentos e fatos de trabalho**

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 solicitem, 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.<sup>a</sup>

##### **Estrutura sindical na empresa**

Os sindicatos outorgantes deste AE constituem entre si uma comissão intersindical (CIC), 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 suplementares.

### CAPÍTULO XIII

#### **Comissão paritária**

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro 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 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) «Escalão 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 escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escalão 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 escalão 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 escalão 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» 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 2.º, 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 no 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 habili-

litação técnico-profissional de nível secundário, do 11.º ou 12.º anos 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.<sup>a</sup> 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 progredido 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 AE 1

#### 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) (\*);

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.

(\*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo de 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.
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, será expressa em percentagens com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no Regulamento de Carreiras Profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa .....	<i>Medíocre</i> .....	-	20
	<i>Insuficiente</i> .....	20,01	38
Positiva .....	<i>Médio</i> .....	38,01	64
	<i>Bom</i> .....	64,01	90
	<i>Muito bom</i> .....	90,01	-

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 de 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 vedada 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

1 — 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
<b>Qualidade de Trabalho</b> 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 correção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
<b>Rendimento do trabalho</b> 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 optimizar os prazos.
<b>Motivação</b> Empenhamento 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.
<b>Relações humanas</b> 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 correção e simpatia com colegas ou utentes procurando dar uma boa imagem da empresa.
<b>Aperfeiçoamento profissional</b> 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.
<b>Responsabilidade</b> 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.
<b>Conhecimentos profissionais</b> 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.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
<b>Adaptação às condições de trabalho</b> 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.
<b>Esplírito de equipa</b> 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.
<b>Facilidade de expressão</b> 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.
<b>Iniciativa/criatividade</b> 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 empreender ações 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.
<b>Análise/síntese</b> 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.
<b>Liderança</b> 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.
<b>Apresentação</b> Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio 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 consideradas 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 exceção 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 oficinais 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 apara, 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, ma-

deira, 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, rebitagem 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 de grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas e 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 apara, 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 oficiais, 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, tuba-

gens 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 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 afornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manômetros, termómetros, pressostatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas

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, ensaiia, 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, ensaiia, 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, receba 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 oficinais 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 séniores. 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 responsável, 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, segundo directrizes pre-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. Elabora 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 maqueta 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 descriptivas 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; providencia a necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia a 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 as 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

CARREIRA 1 Técnicos de Manutenção e Fabrico (T.M.F.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
B						
A						
(E)						
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	T.M.F.
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAEMENTE QUALIFICADO	4 - OPERÁRIO CHEFE	5 - MESTRE	COORDENAÇÃO
LEGENDA	OBSERVAÇÕES					
A - Automática B - Sen-sensorística M - Mérito E - Escolha	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promocão Anual Tempo de Permanência Mín. Tempo de Permanência Máx. Regime de Acesso					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADOS	A	625	Ajudante
QUALIFICADOS	B	761	Operador Máquinas Auxiliares
	C	502	Limpeza e Reparador
	D	651	Esfagafador
		661	Ferreiro
		681	Fundidor
		691	Funileiro Casquinhiero
		741	Moldador de Fibra de Vidro
	E	531	Bate-chapas
		571	Capimeteiro
		572	Mecânico Carrapariças
		628	Eletricista V. Trelha Eléctrica
		631	Eletricista Auto
		636	Elecro-mecânico
		642	Eletricista Bobinador
		671	Frezador
		790	Pintor Válculos Máquinas
		801	Pintor Publicidade
		831	Reparador Mec. Eléctricos
		841	Serra Igre Civil
		851	Serra Igre Mecânico
		856	Rect. Mecânico
		861	Mecânico Automóveis
		881	Soldador
		891	Torneiro Mecânico
	F	092	Técnico Manutenção Fábrica
	G	441	Operário Chefe
	H	420	Mestre

Acceso a técnico de manutenção e fábrica :

- 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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

#### Carreira 2

##### Técnicos de manutenção de instalações

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						
G						
F						
E						
D						
C						
B						
A						
(E)						
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I.	OPERÁRIO CHEFE	MESTRE
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAEMENTE QUALIFICADO	4 - T.M.I.	5 - OPERÁRIO CHEFE	6 - MESTRE
LEGENDA	OBSERVAÇÕES					
A - Automática B - Sen-sensorística M - Mérito E - Escolha	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  Densidade de Promocão Anual Tempo de Permanência Mín. Tempo de Permanência Máx. Regime de Acesso					

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. 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	Fogueiro
		821	Reparador Assentador
		822	Reparador de Pintura
	D	093	Técnico Manutenção de Instalações
	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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

### Carreira 3

#### Técnicos de manutenção electrónica

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R					
Q					
P					
O					
N					
M			[ - - - ]		
L			[ - - - ] M [ - 3 10% ]		
J			[ S ] [ 3 10% ] M [ - 3 10% ]		
I			M [ - 3 10% ] [ E ] [ F ]		
H			[ S ] [ 3 10% ]		
G			[ S ] [ 3 10% ] M [ - 4 10% ] N [ - 2 20% ]		
F			[ S ] [ 3 10% ] S [ 6 2 10% ] [ E ] [ F ]		
E			[ S ] [ 3 2 20% ] S [ 3 2 20% ]		
D			[ A ] [ 1 - - ] A [ 1 - - ]		
C			[ E ] [ F ]		
B					
A					
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE	
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	COORDENAÇÃO	
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
[ A ] - Automática	[ E ] - Escolha	[ S ] - Semi-automática	[ F ] - Formação	[ L ] - Densidade de Promoção Anual - Tempo de Pernambuco Mín - Tempo de Pernambuco Máx - Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES

CARREIRA 3 Técnicos de Manutenção Electrónica (T.M.E)		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
GRUPOS PROFISSIONAIS	QUALIFICADOS	A	731	Mecânico de Telefones	
		B	629	Electricista Operador de Quadro	
ALTAMENTE QUALIF.	C	646		Electrotécnico Instalações Potência	
		732		Electrotécnico de Telefones	
		735		Técnico de Electrónica	
COORDENAÇÃO	D	418		Mestre	

### Carreira 4

#### Técnicos de actividades administrativas

CARREIRA 4 Técnicos de Actividades Administrativas (T.A.A.)		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R					
Q					
P			[ - - - ]		
O			[ - - - ] [ E ] [ 6 10% ]		
N			[ E ] [ 6 10% ] M [ - 3 15% ]		
M			M [ - 3 15% ] M [ - 2 15% ] [ - - - ]		
L			[ - - - ] M [ - 2 15% ] M [ - 3 15% ] M [ - 3 10% ]		
J			M [ - 3 10% ] M [ - 1 15% ] [ E ] [ F ] [ G ] [ F ]		
I			M [ - 2 20% ] M [ - 3 15% ] [ E ] [ F ]		
H			M [ - 2 20% ]		
G			M [ - 2 10% ] S [ 2 1 20% ]		
F			S [ 6 2 20% ] E [ F ]		
E			S [ 4 2 20% ]		
D			S [ 2 1 20% ]		
C			[ A ] [ 1 - - ]		
B			[ E ] [ F ]		
A					
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS	COORDENAÇÃO	
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
[ A ] - Automática	[ E ] - Escolha	[ S ] - Semi-automática	[ F ] - Formação	[ L ] - Densidade de Promoção Anual - Tempo de Pernambuco Mín - Tempo de Pernambuco Máx - Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	111	Escriturário
ALTAMENTE QUALIF.	B	095	Técnico Administrativo
		115	Técnico Horários e Escalas
		125	Mandatário de Contencioso
		141	Agente Compras
		171	Secretário
QUADROS MÉDIOS	C	143	Controlador de Stocks
		167	Analista de Processos
		173	Secretário Direcção
COORDENAÇÃO	D	113	Documentalista
	E	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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

### Carreira 5

#### Técnicos de actividades complementares

CARREIRA 5 Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)		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	E
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO	
LEGENDA	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
[ A ] - Automática	[ E ] - Escolha	[ S ] - Semi-automática	[ F ] - Formação	[ L ] - Densidade de Promoção Anual - Tempo de Pernambuco Mín - Tempo de Pernambuco Máx - Regime de Acesso	OBSERVAÇÕES

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
NÃO QUALIFICADO	A	626	Ajudante
QUALIFICADOS	B	721	Entregador de Ferramentas e Materiais
	C	341	Telefonista
	D	371	Relojoeiro
	E	062	Visitador
	F	365	Caixa Bilheteiro
		452	Fotógrafo Monitorador
		711	Fiel de Armazém
ALTAMENTE QUALIFIC.	G	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 respetivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

## Carreira 6

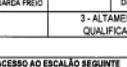
### Técnicos de informática

CARREIRA 6 Técnicos de Informática (T.I.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
R						
Q						
P	M - 6 10%	M - 6 10%	M - 6 10%	M - 6 10%	M - 6 10%	
O	M - 4 20%	M - 4 20%	M - 4 20%	M - 4 20%	M - 4 20%	
N	M - 8 10%	M - 8 10%	M - 8 10%	M - 8 10%	M - 8 10%	
M	M - 4 20%	M - 4 20%	M - 4 20%	M - 4 20%	M - 4 20%	
L	M - 5 15%	M - 5 15%	M - 5 15%	M - 5 15%	M - 5 15%	
J	M - 2 20%	M - 2 20%	M - 2 20%	M - 2 20%	M - 2 20%	
I	M - 2 20%	M - 2 20%	M - 2 20%	M - 2 20%	M - 2 20%	
H	M - 1 20%	M - 1 20%	M - 1 20%	M - 1 20%	M - 1 20%	
G	B (F)	B (F)	B (F)	B (F)	B (F)	
F						
E						
D						
C						
B						
A						
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.	PROGRAMAD.	ANALISTA DE INFORMATICA	TECNICO DE SISTEMAS		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS				
LEGENDA	PROGRESSÃO: A - Automática, B - Semi-automática, C - Mérito, D - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação 					
OBSERVAÇÕES						

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
ALTAMENTE QUALIF.	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

CARREIRA 7 Técnicos de Tráfego e Condução (T.T.C.)						
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL						
R						
Q						
P						
O						
N						
M						
L						
J						
I						
H						
G						
F						
E						
D						
C						
B						
A						
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHETEIROS PVPs	MOT. SERV. PÚBLICOS	T.T.C.	CONTROLOADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO				
LEGENDA	PROGRESSÃO: A - Automática, B - Semi-automática, C - Mérito, D - Escolha PROMOÇÃO: E - Escolha, F - Formação 					
OBSERVAÇÕES						

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	321	Motorista Ligeiros Pesados
	B	914	Bilheteiro Postos Informação
	C	921	Guarda Freio
		941	Motorista Serviços Públicos
ALTAMENTE QUALIF.	D	097	Técnico de Tráfego e Condução (M.S.P.)
	098		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 :

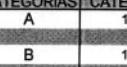
- para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação do 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

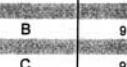
### Técnicos de estudos e formação

CARREIRA 8 Técnicos de Estudo e Formação (T.E.F.)						
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	E	F
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO				
LEGENDA	PROGRESSÃO: A - Automática, B - Semi-automática, C - Mérito, D - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação 					
OBSERVAÇÕES						

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
QUALIFICADOS	A	425	Preparador de Trabalhos
ALTAMENTE QUALIF.	B	771	Técnico Assistente
	C	401	Agente Métodos
		427	Orçamentista
	D	119	Instrutor
		492	Analista de Trabalhos
		493	Desenhador
QUADROS MÉDIOS	E	046	Instrutor Coordenador
		191	Técnico de Higiene e Segurança
		430	Desenhador Projectista
		431	Desenhador Arte Finalista
	F	041	Instrutor Coordenador Geral

## Carreira 9

### Pessoal de funções de apoio

CARREIRA 9 Pessoal de Funções de Apoio (P.F.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		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO			
LEGENDA	PROGRESSÃO: A - Automática, B - Semi-automática, C - Mérito, D - Escolha ACESSO: E - Escolha, F - Formação 					
OBSERVAÇÕES						

DE CACÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGOR
IFICADO	A	223	Empregado de Balcão
		301	Contínuo
ICADO	B	315	Operador Administrativo
		210	Barbeiro
NAÇÃO	C	316	Vigilante de Segurança
		211	Barbeiro-Chefe
NAÇÃO	D	220	Chefe de Balcão
		261	Controlador de Actividade
		317	Vigilante Chefe

**Carreira 10****Categorias de chefia**

CARREIRA 10 Categorias de Chefia		CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL		
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO		H	I	J
R				
Q				
P		E - 310%   E - 510%		
O		M - 430%   P		
N		E - 510%   E   P		
M		M - 430%		
L		P   P		
J				
I				
H				
G				
F				
E				
D				
C				
B				
A				
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J	-
NÍVELS DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS			
LEGENDA	ACESSO Autónomica    Exceção Semi-automática    Formação Mérito Escolha			
	ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE  <small>Densidade de Promocião Anual Tempo de Permanência Mín. Tempo de Permanência Máx. Prazo de Acesso</small>			
	OBSERVAÇÕES			

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
I	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
J	J	429	Desenhador Chefe
		405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 15 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.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel António da Silva Leal*, mandatário e dirigente nacional da FECTRANS.

*José Manuel Amado*, mandatário e dirigente nacional do STRUP.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Manuel António da Silva Leal*.

**Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 22 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 76/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, S. A., empresa que exerce a actividade de transporte de passageiros e veículos no rio Sado, distrito de Setúbal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

**Cláusula 2.ª****Vigência**

1 — O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e tem a duração de 24 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses.

3 — Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

5 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 2009.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de carteira ou cédula marítima com classificação profissional, quando obrigatória.

2 — É vedado ao empregador fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão ao serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores tem direito a receber a retribuição inerente à categoria do substituído, durante o tempo da substituição.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos, o trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por período consecutivo superior a 180 dias é promovido à categoria do substituído.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

c) Tratar com urbanidade o trabalhador e exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização o tratamento com correção dos trabalhadores sob as suas ordens;

d) Pagar pontualmente a retribuição;

e) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;

f) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

g) Transferir para companhia seguradora a responsabilidade pelos danos emergentes de acidentes de trabalho, calculada sobre a retribuição mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente;

h) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros e nos termos da lei;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de segurança social ou outras inerentes à vida sindical, nos termos e dentro dos limites previstos na lei;

j) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

l) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;

m) Assegurar aos trabalhadores que se reformem ao seu serviço viagem gratuita, como passageiros, nas carreiras da empresa;

n) Prestar aos sindicatos outorgantes os elementos solicitados relativos ao cumprimento do AE, nos termos da lei;

o) Proceder mensalmente ao desconto da quota sindical nas retribuições pagas aos trabalhadores que o autorizem por escrito, enviando o produto das quotizações ao respectivo sindicato até ao dia 20 do mês seguinte aquele a que digam respeito, preferencialmente por cheque ou vale de correio;

p) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos filiados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres específicos do trabalhador:

a) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>;

b) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

c) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

d) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

f) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior, das cintas para cima;

g) Usar de urbanidade nas suas relações com o público.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e quando aquele, após ter substituído outro de categoria superior por prazo consecutivo inferior a 180 dias, retome as funções respectivas;

c) Diminuir a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

d) Exigir do trabalhador funções não correspondentes à respectiva actividade, de acordo com a descrição constante do anexo I, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por terceiros por si indicados;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, designadamente aquelas que se traduzam na nomeação de delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à categoria em que se encontra classificado, descritas no anexo I ao presente AE.

2 — O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções para as quais este tenha qualificação profissional adequada e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria em que se encontra classificado, desde que não impliquem desvalorização profissional.

3 — A empresa pode encarregar o marinheiro de exercer a bordo as funções de bilheteiro quando circunstâncias operacionais o justifiquem.

### CAPÍTULO IV Procedimento disciplinar

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, deve obrigatoriamente ser precedida de processo disciplinar.

2 — A instrução do processo disciplinar deve ser organizada no prazo de 60 dias, com início na data em que o empregador pratique acto inequivocamente revelador

da intenção de proceder disciplinarmente e termo com o acto de entrega do processo previsto na alínea c) do n.º 4.

3 — Mostrando-se necessário para a defesa do trabalhador, o prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por 20 dias.

4 — Devem ser asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação devem ser concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por mandatário ou gestor de negócios, no prazo de 10 dias, prorrogável, por uma só vez, por prazo idêntico, desde que o trabalhador, no decurso do prazo inicial, faça prova de impedimento ao respectivo cumprimento;

c) Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser presente à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja sindicalizado, ao sindicato respectivo, para que se pronunciem em oito dias;

d) Na decisão a proferir, o empregador deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente as razões aduzidas num ou outro sentido pelas entidades mencionadas no número anterior.

5 — É nula a sanção aplicada em desrespeito pelo disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

Os sindicatos outorgantes podem consultar o registo das sanções disciplinares mantido pelo empregador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — São abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Ter prestado aos sindicatos informações sobre as condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

b) Ter dado aos sindicatos conhecimento de infracções às leis do trabalho, cometidas pelo empregador sobre si ou sobre os seus companheiros;

c) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

d) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra o empregador, em procedimentos disciplinares, perante tribunal ou qualquer outra autoridade pública;

e) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos do empregador.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até cinco anos após o exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, bem como de membro da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

A aplicação de sanção disciplinar sujeita a registo a trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos funções de dirigente ou delegado sindical, é comunicada pelo empregador ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outros abonos

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

1 — Constitui retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As retribuições base mínimas são as constantes do anexo II.

3 — Os trabalhadores não podem auferir retribuição inferior à correspondente à categoria.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de €19,38, até ao limite de cinco.

2 — Os períodos contam-se a partir de Janeiro de 1973.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O valor do subsídio de Natal é pago até 30 de Novembro de cada ano.

2 — O subsídio tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

O subsídio de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que efectivamente prestem trabalho em regime de turnos têm direito a subsídio mensal no montante de 20% sobre a respectiva retribuição base.

2 — O subsídio de turnos não inclui o acréscimo devido pela prestação de trabalho em período nocturno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Os trabalhadores que prestem trabalho em período nocturno têm direito a acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador direito a acréscimo de 75% da retribuição.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia feriado confere ao trabalhador direito a acréscimo de 100% da retribuição.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

Para efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{rm \times 12}{52 \times n}$$

em que  $rm$  é o valor mensal da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turno e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O trabalhador tem direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste serviço, no valor de €8,08.

2 — Sempre que preste quatro ou mais horas de trabalho diário para além do respectivo período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a outro subsídio de refeição de igual montante.

3 — Quando, em cumprimento do respectivo horário, o trabalhador preste até oito horas seguidas de trabalho, o empregador assegurar-lhe-á o fornecimento gratuito de refeição adequada, cessando o direito ao abono previsto no n.º 1.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as categorias de tesoureiro e de bilheteiro têm direito a abono, pelo risco de falhas, no valor de €23,10.

2 — Os supervisores de terminal, os fiscais e os marceneiros que ocasionalmente exerçam funções de venda de bilhetes directamente ao público têm direito, pelo risco de falhas, a  $\frac{1}{30}$  do valor previsto no número anterior por cada dia em que exerçam aquelas funções.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7 horas ou a termine após as 24 horas, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de €5.

## CAPÍTULO VI

### Duração e local do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em média, de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

2 — É de 35 horas semanais o período normal de trabalho do pessoal administrativo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Em regime de turnos, o período de trabalho diário pode ser de oito horas seguidas.

2 — Sem prejuízo do serviço, os trabalhadores em regime de turnos terão direito, para refeição, a um intervalo de trinta minutos, o qual se considera como tempo de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Assistência

1 — O empregador pode constituir diariamente equipas de trabalhadores destinadas a suprir necessidades de trabalho decorrentes de faltas imprevistas ao serviço.

2 — Cada equipa tem a composição de uma tripulação.

3 — Os trabalhadores que compuserem as equipas referidas nos números anteriores obrigam-se a estar permanente e imediatamente contactáveis, bem como a entrarem ao serviço nos trinta minutos subsequentes à indicação para esse fim dada pelo empregador.

4 — Os mesmos trabalhadores podem ser chamados a prestar trabalho em qualquer período de laboração da empresa.

5 — Os dias de assistência são incluídos nas escalas de serviço, de modo a assegurar a respectiva rotação entre os trabalhadores.

6 — Na organização das escalas, o empregador obriga-se a fazer anteceder os dias de assistência por período mínimo de descanso de onze horas seguidas e a fazer sucedê-los por igual período.

7 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a assistência prevista na presente cláusula é havida, para todos os efeitos, como cumprimento do período normal de trabalho diário, haja ou não prestação efectiva de serviço.

8 — O acréscimo devido por trabalho nocturno só é devido aos trabalhadores que prestem efectivamente serviço em período nocturno.

9 — Os trabalhadores que compuserem as equipas referidas nos números anteriores têm direito ao abono diário para alimentação referido no n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se período nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades de serviço o justifiquem;
- b) Na iminência de riscos importantes para a empresa, por causa fortuita ou motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observada uma das condições previstas no número anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Dispensa da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalhador é dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de nível de educação escolar em instituição de ensino;
- d) Período de 30 dias após licença de luto, por morte de parentes da linha recta.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Limite de trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado não pode ultrapassar o limite anual de 200 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a dois dias de descanso em cada semana de calendário, um dos quais obrigatoriamente gozado num período de sete dias.

2 — O dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois dias, seguidos ou intercalados pelo dia de descanso semanal obrigatório.

3 — Os trabalhadores administrativos gozam o descanso semanal ao sábado e domingo.

4 — O descanso semanal dos restantes trabalhadores é gozado em dias consecutivos em, pelo menos, 90% das semanas do ano civil, devendo sê-lo nas restantes sempre que isso não implique aumento do número de tripulações ao serviço.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior gozam o descanso semanal obrigatório no 2.º dia em que, em cada semana de calendário, descansem.

6 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

7 — O descanso previsto no número anterior não pode, em caso algum, ser remido a dinheiro.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1 — O empregador concede a todos os trabalhadores, independentemente da respectiva actividade, a mesma oportunidade de valorização profissional:

a) Obrigando-se a custear, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, as propinas devidas pela frequência de qualquer curso de educação escolar, quando considerar existir interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames, obrigando-se a aviso prévio de 48 horas;

c) Nos dias em que tenham aulas, os trabalhadores-estudantes não tripulantes podem deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do respectivo horário de trabalho, sem perda de remuneração e sempre que isso se revele necessário para o cumprimento do horário escolar.

2 — Para usufruir das regalias estabelecidas no número anterior, o trabalhador-estudante deve prestar, anualmente, prova documental do seu aproveitamento escolar.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

1 — Considera-se, imperativamente, local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE as localidades de Tróia, Setúbal e as rotas fluviais entre aqueles dois lugares.

2 — O local de apresentação ao trabalho é em Setúbal, excepto se outro for o acordo das partes do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, férias e faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os previstos na lei, a saber: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — São também dias feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da cidade de Setúbal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dia feriado

1 — Não é havido como suplementar o trabalho prestado em dia feriado em cumprimento da escala de horários de trabalho.

2 — O trabalho prestado nos termos do número anterior é retribuído com o acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Duração, cumulação e marcação de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — As férias já vencidas podem ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com férias vencidas neste, se o contrário causar irreparável prejuízo ao trabalhador e empregador.

3 — Empregador e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente metade do período anual de férias.

4 — Na falta de acordo, compete ao empregador fixar o período de férias, dele dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias e responsabilizando-se pelos prejuízos causados ao trabalhador pelo não cumprimento do prazo estipulado.

5 — É elaborada escala rotativa de períodos de férias, de modo a permitir a marcação alternada de férias em todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

6 — O empregador obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, até 10 de Abril de cada ano, mapa do qual constem os períodos de férias dos trabalhadores, devendo comunicar de imediato aos mesmos sindicatos todas as alterações posteriormente introduzidas.

7 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — Sem prejuízo dos números seguintes, a alteração de períodos de férias já marcados ou a interrupção dos já iniciados depende de acordo entre empregador e trabalhador.

2 — O empregador pode determinar a alteração ou a interrupção de períodos de férias sempre que isso seja imposto por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, obrigando-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se na data fixada para o seu início o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas, sendo fixada por acordo nova data para o gozo daquelas.

4 — A doença do trabalhador no decurso do período de férias determina a suspensão do respectivo gozo, ficando o trabalhador obrigado a dar imediato conhecimento ao empregador das datas de início e termo da doença.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Todas as faltas imprevisíveis devem ser comunicadas logo que conhecido o facto que origina a não comparecência ao serviço.

2 — O trabalhador está obrigado a apresentar, em oito dias, prova documental da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

## CAPÍTULO VIII

### Acidente de trabalho, doença e assistência

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho

1 — Enquanto se mantiver na situação de acidentado por acidente de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a

diferença entre a retribuição que auferiria se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, mantendo todos os direitos consignados neste AE.

2 — A diferença referida no número anterior pode ser garantida por seguro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Reconversão do trabalhador incapacitado**

Quando o trabalhador fique incapacitado para o trabalho habitual por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador diligenciará, dentro do possível, por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Assistência em caso de morte, invalidez ou desaparecimento no mar do trabalhador**

1 — O empregador segura os trabalhadores com contrato sem termo pelo risco vida, através de seguro não contributivo, cujo capital base seguro é o correspondente à retribuição fixa anual.

2 — O seguro de vida referido no número anterior garante, nos termos a definir pelo empregador e por períodos diversos, os riscos de morte por doença ou acidente e de invalidez por doença ou acidente.

3 — Em acréscimo à proteção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida referido nos números anteriores o empregador obriga-se a pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de €8000, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Assistência em caso de doença**

O empregador segura os trabalhadores com contrato sem termo pelo risco de doença, através de seguro que, nos termos a definir pelo primeiro, garanta assistência médica hospitalar e ambulatória.

## CAPÍTULO IX

### **Suspensão do contrato de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Efeito geral**

Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, por qualquer causa, constam do quadro de pessoal.

## CAPÍTULO X

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Constituição e competência**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação da parte patronal e outros três da parte sindical, com

competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de um assessor, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes.

4 — A comissão paritária só pode deliberar por unanimidade.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6 — A comissão reúne, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

## CAPÍTULO XI

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Diversos**

1 — Os efeitos resultantes da antiguidade adquirida pelos trabalhadores, ainda que dentro de categoria profissional determinada, produzem-se tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor do AE.

2 — Da aplicação das cláusulas deste Acordo não pode resultar diminuição da categoria ou da retribuição do trabalhador.

3 — Enquanto se mantiverem ao serviço do empregador trabalhadores classificados na categoria de manobrador, esta será tratada, para efeitos de tabela salarial, de modo semelhante à de marinheiro.

4 — O valor das retribuições base mínimas constante do anexo II inclui os montantes antes pagos aos trabalhadores a título de subsídios de chefia, risco, gases, revisão, ceia e de refeição, este na parte em que excedia o montante previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

5 — Aos trabalhadores ao serviço à data da celebração do presente AE que se encontrem nas condições previstas na cláusula 24.<sup>a</sup> e em alternativa ao subsídio nesta previsto, a empresa paga ou assegura transporte entre a respectiva residência e o local de trabalho, sempre que o menor custo da deslocação em transporte público seja superior ao montante do mesmo subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Aplicabilidade do AE**

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Normas legais aplicáveis**

São transcritas no anexo III ao presente AE algumas normas legais actualmente aplicáveis à relação de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Âmbito do AE

O AE abrange um empregador e 101 trabalhadores.  
20 de Fevereiro de 2009.

Pela Atlantic Ferries — Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, S. A.:

*Henrique José Moura de Sousa Montelobo*, administrador.

*Augusto Rodrigues de Castro Ribeiro*, administrador.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transítários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

*João Luís Pita Silva*, mandatário.

*Manuel António de Amaral Monteiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

*Jaime Eduardo Sousa Santos*, mandatário.

*António José Brigas Alves*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

#### ANEXO I

##### Descritivo de funções

*Supervisor geral de operações*. — É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organiza, dirige e coordena, as actividades a bordo e nos terminais.

Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de comandantes, supervisores de terminal e seus colaboradores. Quando necessário e desde que disponha da necessária habilitação, pode substituir o comandante, exercendo as funções a este cometidas.

É responsável pela gestão do pessoal e equipamentos disponíveis, nomeadamente, elaboração das escalas de serviço e horários das embarcações.

É responsável pela organização das operações de embarque/desembarque, nomeadamente o controlo das lotações de passageiros e da validade dos títulos de transporte.

Zela pela segurança e higiene das embarcações e terminais.

Cuida do bom funcionamento dos equipamentos ao serviço dos utentes.

Assegura a ligação às autoridades policiais e marítimo-portuárias locais.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

*Supervisor geral de manutenção*. — É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organiza, dirige e coordena, os planos e acções de manutenção da frota, terminais e respectivos equipamentos.

Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de técnicos de manutenção ou outros colaboradores da sua equipa.

Tem responsabilidade de supervisionar funcionalmente os chefes de máquinas, os quais pode substituir, exercendo as respectivas funções, quando necessário e desde que disponha da necessária habilitação.

É responsável por:

Actualização do sistema de gestão de manutenção; Gestão da oficina e stocks;

Gestão directa das pequenas reparações;

Gestão de prestação de serviços técnicos efectuados por terceiros;

Gestão do abastecimento de combustível e lubrificantes.

Colabora na assistência a novas construções e docagens periódicas.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

*Comandante*. — É o mestre de tráfego local ou o oficial de pilotagem que comanda e manobra embarcações utilizadas no tráfego local, de acordo com as leis e regulamentos marítimos e as normas e procedimentos definidos pela empresa, garantindo as condições de segurança e a qualidade de serviço necessárias ao bom funcionamento da operação.

Coordena, dirige e controla o trabalho da tripulação, de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia, cabendo-lhe a responsabilidade pela formação e gestão da equipa, bem como pela orientação para o cumprimento das disposições legais e das regras e processos estabelecidos. Segue as directivas de navegação definidas pela empresa, nomeadamente no que respeita à rota, limite de velocidade, duração da viagem e consumo de combustível.

Assegura o bom estado de conservação e funcionamento do material e equipamento a bordo, através da supervisão e participação nas actividades de limpeza e arrumação da embarcação, do reporte de situações anómalas e da colaboração com a equipa de manutenção sempre que existir necessidade. Em situações de emergência, desencadeia acções de acordo com o contexto e em conformidade com o disposto no plano de emergência interno. Se necessário, pode prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Tem, igualmente, responsabilidade por representar a empresa perante os passageiros, fornecendo oportunamente informações solicitadas e gerindo, com base nos procedimentos definidos, situações de reclamação ou potencialmente conflituosas.

Pode, esporadicamente, desempenhar de forma polivalente as tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa. Quando necessário, pode substituir o supervisor geral de Operações, exercendo as funções a este cometidas.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

*Supervisor de terminal*. — É o colaborador que supervisa e orienta os serviços de fiscalização, segurança e bilheteira, bem como o pessoal que trabalha nas estações de embarque e desembarque.

Zela pela manutenção das boas condições de limpeza, higiene e conservação dos equipamentos e das instalações. Quando necessário, pode substituir o fiscal e o bilheteiro, exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

*Chefe de máquinas.* — É o maquinista prático ou oficial maquinista responsável por supervisionar e monitorizar os sistemas, nomeadamente de controlo e alarme, e o funcionamento das máquinas e equipamentos, assegurando a sua prontidão para o serviço.

Tem conhecimento e garante o cumprimento das disposições legais, normas e instruções da empresa relacionadas com o seu serviço.

Controla os parâmetros de funcionamento, informando o Comandante sobre as melhores opções de utilização dos comandos dos motores principais, e colabora em operações de manobra, na entrada e saída da embarcação.

Zela pelo bom estado de conservação e funcionamento das máquinas e equipamentos nas embarcações, garantindo o desenvolvimento de acções de limpeza e manutenção preventiva e preenchendo os registos e ou mapas de serviço definidos.

Comunica ao comandante e à equipa de manutenção as anomalias, avarias e ou deficiências que ocorram durante o serviço, dando apoio na execução de experiências ou reparações com as máquinas ou outros equipamentos da sua responsabilidade.

Em situações de emergência, colabora com o comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no plano de emergência interno. Em caso de necessidade, pode substituir o supervisor geral de manutenção, prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios. Esporadicamente, pode desempenhar de forma polivalente as tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Os chefes de máquinas dependem hierarquicamente do Comandante da embarcação e reportam funcionalmente ao supervisor geral de manutenção.

*Marinheiro.* — É o colaborador que assegura o embarque e desembarque dos passageiros e viaturas em condições de segurança e participa nas manobras de atracação, largada e fundear da embarcação, cumprindo as instruções do comandante e as normas e procedimentos da empresa.

Tem responsabilidade pelo atendimento aos passageiros a bordo, bem como pela vigilância de pessoas e bens, através de rondas de inspecção frequentes aos vários compartimentos da embarcação sob sua responsabilidade, prestando especial atenção à segurança e comodidade dos passageiros, a quem, adequadamente, deve solicitar cumprimento das disposições legais e normas da empresa aplicáveis.

Garante as actividades relacionadas com a higiene e segurança da embarcação, designadamente, executando o plano geral de limpeza, verificando e promovendo o bom estado de conservação e funcionamento do material, equipamento e meios de salvamento da embarcação sob sua responsabilidade e participando superiormente as anomalias que tenha tomado conhecimento. Executa trabalhos relativos à arte de marinhagem e colabora em actividades simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Em situações de emergência, colabora com o Comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no plano de emergência interno.

Em caso de necessidade, pode substituir o comandante, prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao comandante.

*Fiscal (ou revisor).* — É o colaborador que verifica a validade dos títulos de transporte de que os passageiros são portadores.

Efectua excepcionalmente a venda de bilhetes.

Aplica coimas aos passageiros não portadores de título válido de transporte e cumpre os procedimentos definidos pela empresa para situações de irregularidade.

Reporta diariamente todas as ocorrências ao seu superior hierárquico.

Quando necessário, pode substituir o supervisor de terminal e o bilheteiro, exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

*Bilheteiro.* — É o colaborador que efectua o atendimento a clientes e assegura a venda directa de bilhetes ao público, prestando os esclarecimentos necessários sobre o serviço da empresa.

Controla os valores cobrados e tem responsabilidade pela conferência e prestação de contas relativamente às importâncias recebidas.

Zela pela manutenção das boas condições de limpeza, higiene e conservação dos equipamentos e das instalações.

Quando necessário, pode substituir o supervisor de terminal e o fiscal, exercendo as respectivas funções.

Excepcionalmente colabora em tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

*Supervisor geral de serviços administrativos.* — É o colaborador que estuda, organiza, dirige e coordena, de acordo com as orientações e fins superiormente definidos, diversas actividades nas áreas de pessoal, tesouraria, finanças, compras e expediente, nomeadamente:

Elaboração de contratos de trabalho, controlo e supervisão das folhas de ponto dos colaboradores, processamento de salários e das correspondentes transferências bancárias e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos nos salários;

Gestão dos fundos de maneio para trocos e para despesas correntes, pedido de trocos ao banco e conferência, registo, contagem e depósito da receita;

Coordenação da entrada e saída de bilhetes, registo em conta corrente do movimento diário dos bilheteiros e fiscais, apuramento e reporte das receitas, pedidos de emissão de facturação a clientes, controlo e registo de vinhetas para passes mensais, análise mensal da actividade e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos;

Consultas ao mercado, emissão de pedidos de orçamento, encomendas e ordens de compra, recepção e conferência de facturas de fornecedores;

Supervisão do expediente geral e apoio directo à administração.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

*Técnico.* — É o colaborador que desenvolve uma actividade especializada nas áreas funcionais — da operação ou da manutenção —, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, de acordo com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Dá suporte à operação desempenhando de forma polivalente as tarefas de apoio da sua área inerentes ao bom funcionamento da unidade.

*Oficial administrativo.* — É o colaborador que desenvolve uma actividade especializada na área funcional administrativa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, de acordo com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Dá suporte à operação desempenhando de forma polivalente as tarefas de apoio da sua área inerentes ao bom funcionamento da unidade.

## ANEXO II

**Tabela de vencimento**

Grupos	Categorias profissionais	Vencimento (euros)
A	Supervisor geral de operações .....	1 050
	Supervisor geral de manutenção .....	1 050
B	Comandante .....	940
C	Supervisor de terminal .....	910
	Chefe de máquinas .....	910
	Supervisor geral de serviços administrativos .....	910
D	Fiscal ou revisor .....	905
E	Marinheiro .....	805
	Bilheteteiro .....	795
F	Técnico .....	750
	Oficial administrativo .....	750

## ANEXO III

**Transcrição de normas legais aplicáveis**

## LIVRO I

### TÍTULO II

#### CAPÍTULO I

##### SECÇÃO II

##### SUBSECÇÃO IV

###### Parentalidade

###### Artigo 33.º

###### Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

###### Artigo 34.º

###### Articulação com regime de protecção social

1 — A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2 — Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

###### Artigo 35.º

###### Protecção na parentalidade

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

###### Artigo 36.º

###### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Artigo 37.º

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 38.º

##### Licença por interrupção da gravidez

1 — Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 39.º

##### Modalidades de licença parental

A licença parental comprehende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Artigo 40.º

##### Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias

consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.os 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, 2, 3, 7 ou 8.

#### Artigo 41.º

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

#### Artigo 42.º

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

#### Artigo 43.º

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 3.

#### Artigo 44.º

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida no n.º 1 ou 2 do artigo 40.º

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º

4 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 a 3, 5, 7 ou 8.

#### Artigo 45.º

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Artigo 46.º

##### Dispensa para consulta pré-natal

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 — A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 47.º

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1 — A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional,

qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 48.º

##### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do 1.º ano de vida do filho.

2 — Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

#### Artigo 49.º

##### Falta para assistência a filho

1 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 — Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 — No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido no n.º 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 3.

#### Artigo 50.º

##### Falta para assistência a neto

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 — O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 — No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto no n.º 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 3.

## Artigo 51.º

### Licença parental complementar

1 — O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 3.

## Artigo 52.º

### Licença para assistência a filho

1 — Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 — No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 — Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente

trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 — À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 ou 2.

## Artigo 53.º

### Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 — Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 — É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## Artigo 54.º

### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerce actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, excede o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 3, 4 ou 5.

#### Artigo 55.º

##### **Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 56.º

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 57.º

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 3, 5 ou 7.

#### Artigo 58.º

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 59.º

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1 — A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 60.º

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data prevista do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 3.

#### Artigo 61.º

##### **Formação para reinserção profissional**

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Artigo 62.º

##### **Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1 — 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 dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por es-

crito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Artigo 63.º

##### Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 — Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 — Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 — A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 — Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 ou 6.

#### Artigo 64.º

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 — O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Artigo 65.º

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2, 3 ou 4.

## SEÇÃO VII

### SUBSECÇÃO II

#### Formação profissional

##### Artigo 130.º

###### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingressa no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

##### Artigo 131.º

###### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo

de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 — O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 5.

#### Artigo 132.º

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Artigo 133.º

##### **Conteúdo da formação contínua**

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 134.º

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido

proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO II

#### SUBSECÇÃO X

##### Férias

###### Artigo 237.º

##### **Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

###### Artigo 238.º

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

*a)* Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;

*b)* Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;

*c)* Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas *a* a *e*) do n.º 1 do artigo 35.º

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 3 ou 5.

## Artigo 239.º

### Casos especiais de duração do período de férias

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 4, 5 ou 6.

## Artigo 240.º

### Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 241.º

### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 — Na falta de acordo, o empregador que exerce actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

## Artigo 242.º

### Encerramento para férias

1 — Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

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 enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 — O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

## Artigo 243.º

### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências im-

periosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 ou 2.

#### Artigo 244.º

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 — À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 254.º

5 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, 2 ou 3.

#### Artigo 245.º

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 246.º

##### **Violação do direito a férias**

1 — Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 247.º

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerce cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 — Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### SUBSECÇÃO X

##### **Faltas**

#### Artigo 248.º

##### **Noção de falta**

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Artigo 249.º

##### **Tipos de falta**

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Artigo 250.º

##### Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

#### Artigo 251.º

##### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 252.º

##### Falta para assistência a membro do agregado familiar

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum

com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3 — No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4 — Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Artigo 253.º

##### Comunicação de ausência

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Artigo 254.º

##### Prova de motivo justificativo de falta

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 — O incumprimento de obrigação prevista no n.º 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Artigo 255.º

##### Efeitos de falta justificada

1 — A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 — A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

#### Artigo 256.º

##### Efeitos de falta injustificada

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Artigo 257.º

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Depositado em 22 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 75/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalmecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e Outros — Alteração salarial e outras.

Alteração ao AE publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, de 15 de Março de 2008.

##### Cláusula I — 1

###### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., cuja actividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36002), adiante designada por Empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 790.

##### Cláusula VII — 8

###### Ajudas de custo

1 — .....

Pequeno-almoço — €2,62;

Almoço — €9,97;

Jantar — €9,97;

Ceia — €2,94;

Dormida — €35,69;

Diária — €61,20.

.....

##### Cláusula XIII — 11

###### Refeitórios

3 — Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela Empresa nos seus refeitórios ou instalações, será abonado, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no montante de €8,39.

.....

**ANEXO III**

**Tabela salarial 2009**

		<b>QUADRO</b>	
<b>EPAL</b>		M68	→ 3.446,5
		M67	→ 3.362,5
		M66	→ 3.280,5
		M65	→ 3.208,5
		L64	→ 3.122,4
		M64	→ 3.122,4
		L63	→ 3.046,2
		M63	→ 3.046,2
		L62	→ 2.971,9
		M62	→ 2.971,9
		L61	→ 2.899,5
		M61	→ 2.899,5
		K60	→ 2.828,7
		L60	→ 2.828,7
		K59	→ 2.759,7
		L59	→ 2.759,7
		K58	→ 2.692,4
		L58	→ 2.692,4
		K57	→ 2.626,0
		L57	→ 2.626,0
		K56	→ 2.562,7
		L56	→ 2.562,7
		J55	→ 2.500,2
		K55	→ 2.500,2
		L55	→ 2.500,2
		J54	→ 2.439,2
		K54	→ 2.439,2
		L54	→ 2.439,2
		J53	→ 2.379,7
		K53	→ 2.379,7
		L53	→ 2.379,7
		J52	→ 2.321,7
		K52	→ 2.321,7
		L52	→ 2.321,7
		J51	→ 2.265,1
		K51	→ 2.265,1
		L51	→ 2.265,1
		J50	→ 2.209,8
		K50	→ 2.209,8
		L50	→ 2.209,8
		J49	→ 2.155,9
		K49	→ 2.155,9
		J48	→ 2.103,3
		K48	→ 2.103,3
		H47	→ 2.052,0
		J47	→ 2.052,0
		H46	→ 2.002,0
		J46	→ 2.002,0
		H45	→ 1.953,1
		J45	→ 1.953,1
		H44	→ 1.905,5
		J44	→ 1.905,5
		H43	→ 1.859,0
		J43	→ 1.859,0
		H42	→ 1.813,7
		J42	→ 1.813,7
		H41	→ 1.769,5
		J41	→ 1.769,5
		H40	→ 1.726,3
		J40	→ 1.726,3
		H39	→ 1.684,2
		J39	→ 1.684,2
		H38	→ 1.643,1
		J38	→ 1.643,1
		G37	→ 1.603,0
		H37	→ 1.603,0
		G36	→ 1.563,9
		H36	→ 1.563,9
		G35	→ 1.525,8
		H35	→ 1.525,8
		G34	→ 1.488,6
		H34	→ 1.488,6
		G33	→ 1.452,3
		H33	→ 1.452,3
		F32	→ 1.416,9
		G32	→ 1.416,9
		H32	→ 1.416,9
		F31	→ 1.382,3
		G31	→ 1.382,3
		H31	→ 1.382,3
		F30	→ 1.348,6
		G30	→ 1.348,6
		H30	→ 1.348,6
		F29	→ 1.315,7
		G29	→ 1.315,7
		H29	→ 1.315,7
		F28	→ 1.283,6
		G28	→ 1.283,6
		H28	→ 1.283,6
		F27	→ 1.252,3
		G27	→ 1.252,3
		H27	→ 1.252,3
		E27	→ 1.221,7
		F26	→ 1.221,7
		G26	→ 1.221,7
		H26	→ 1.221,7
		E25	→ 1.192,0
		F24	→ 1.162,9
		G24	→ 1.162,9
		H24	→ 1.162,9
		E23	→ 1.134,5
		F22	→ 1.106,8
		G22	→ 1.106,8
		H22	→ 1.106,8
		F21	→ 1.079,0
		D2	→ 1.106,8
		E2	→ 1.079,0
		F2	→ 1.053,5
		G2	→ 1.027,0
		H2	→ 1.027,0
		C19	→ 1.002,7
		D19	→ 1.002,7
		E19	→ 1.002,7
		F17	→ 978,3
		G17	→ 978,3
		H17	→ 978,3
		C16	→ 954,4
		D16	→ 954,4
		E16	→ 954,4
		C15	→ 931,1
		D15	→ 931,1
		E15	→ 931,1
		F14	→ 908,4
		G14	→ 908,4
		H14	→ 908,4
		C13	→ 886,3
		D13	→ 886,3
		E13	→ 886,3
		F12	→ 864,7
		G12	→ 864,7
		H12	→ 864,7
		C11	→ 843,6
		D11	→ 843,6
		E11	→ 843,6
		F10	→ 823,0
		G10	→ 823,0
		H10	→ 823,0
		C9	→ 802,9
		C8	→ 783,1
		C7	→ 764,2
		C6	→ 745,6
		C5	→ 727,4
		C4	→ 709,7
		B4	→ 709,7
		A3	→ 692,4
		A2	→ 675,5
		A1	→ 659,0

Observações: Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à Carreira Base.

Os restantes níveis correspondem à Extensão de Carreira

Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efectivo

Lisboa, 3 de Abril de 2009.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.  
*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente da mesa do conselho geral.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*José Carlos Prates Calixto*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Maria Emília Marques*, mandatária.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro Sul e Ilhas:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.  
*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Doméstica e Actividades Diversas:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.  
*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação do STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*António José Batista Penedo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul:

*José Martinho Jesus Miguel*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.  
*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.  
*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*Hermínio Neves Pinhão*, mandatário.  
*Faustino Manuel Carrapiço Marques*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso*, mandatária.

Pela EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.

*João Manuel Lopes Fidalgo*, mandatário.

*Jorge Luís Ferrão Mascarenhas Loureiro*, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 71/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### **AE entre a Sata Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão parcial.**

Tendo em consideração a profunda alteração do quadro legal que regulamenta a idade de reforma dos pilotos, bem como as condições do seu acesso, e tendo ainda em conta as circunstâncias peculiares do quadro de pilotos da empresa, a SATA INTERNACIONAL e o SPAC acordam:

1 — Alterar e substituir a cláusula 14.ª do anexo III (AR) a que se refere a cláusula 4.ª do Acordo de Empresa publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008, nos termos que se seguem.

2 — Considerar o presente regime globalmente mais favorável, revogando por consequência e substituindo integralmente o regime anterior.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Segurança social complementar**

A SATA INTERNACIONAL garantirá aos pilotos ao seu serviço os seguros e benefícios previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> a 19.<sup>a</sup>

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Seguro de risco**

1 — A SATA INTERNACIONAL garantirá aos pilotos afectos ao serviço de voo ou aos beneficiários por eles indicados um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez ou perda de licença de voo, resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, consequência de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como de riscos de guerra ou de zonas endémicas e epidémicas, de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo A.

2 — Caso a apólice de seguro contratada contenha limites máximos de indemnização, a SATA INTERNACIONAL suportará o diferencial entre aquele limite e o valor resultante da aplicação do número anterior.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Seguro de doença**

1 — A SATA INTERNACIONAL garantirá aos pilotos um seguro de saúde com o regime de coberturas e capitais constante da apólice contratada.

2 — A SATA INTERNACIONAL assegurará a aplicação do seguro de saúde aos familiares dos pilotos que o solicitem por escrito, constituindo esta solicitação autorização expressa para dedução no respectivo vencimento do valor correspondente ao custo dos familiares.

3 — A SATA INTERNACIONAL assegurará o alargamento das coberturas da apólice a outras opções quando o beneficiário o solicitar por escrito, cujo custo é da responsabilidade dos pilotos e o pagamento efectuado nos termos do número anterior.

4 — Caso o custo do regime de coberturas previsto no n.º 1 ultrapasse €300 por piloto/ano, a SATA INTERNACIONAL e o SPAC obrigam-se a rever o referido regime de forma a contê-lo neste limite.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Seguro de reforma**

1 — A SATA INTERNACIONAL e o SPAC obrigam-se a instituir um fundo de pensões fechado ou uma apólice de seguro de capitalização, nominais, até 60 dias após o início de vigência destas alterações ao presente regulamento com efeitos retroactivos ao dia 1 do mês seguinte ao do início de vigência, destinado aos pilotos ao seu serviço que garantirá após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo, o recebimento pelo piloto do valor capitalizado na sua conta individual ou a compra de uma pensão vitalícia à data em que o piloto requerer a passagem à reforma.

2 — O regime instituído é de contribuição definida no montante de 7,5 % da remuneração de base mensal (RBM) previsto no n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup> do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

3 — A SATA INTERNACIONAL suporta 80 % da contribuição definida prevista nesta cláusula e deduz os 20 % remanescentes na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade gestora do fundo ou da apólice, a designar pelo SPAC.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Prémio de jubilação**

1 — Os pilotos admitidos ao serviço da empresa até 31 de Dezembro de 2008, e que se mantiverem ao seu serviço até ao momento de acesso à reforma, beneficiarão de um seguro de capitalização adicional, a constituir até 60 dias após o início de vigência destas alterações ao presente regulamento, com efeitos retroactivos ao dia 1 do mês seguinte ao do início de vigência, com uma contribuição, paga 14 vezes por ano, de 2,5 % da remuneração de base mensal (RBM) prevista no n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup> do presente regulamento.

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho antes do acesso à reforma, o piloto apenas tem direito a 50 % do valor capitalizado revertendo o valor remanescente integralmente a favor da Empresa.

3 — A SATA INTERNACIONAL suporta integralmente a contribuição definida nesta cláusula, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade gestora do fundo ou da apólice, a designar pelo SPAC.

4 — O disposto na presente cláusula cessa com a cessação das relações de trabalho do universo referido no n.º 1.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Regime transitório**

As contribuições previstas no n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> e no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup> incidirão sobre:

a) No ano de 2009, sobre o vencimento base (VB);

b) No ano de 2010, caso o valor das vendas da SATA INTERNACIONAL cresça, relativamente a 2009, acima da inflação média publicada pelo INE para o ano de 2010 e numa base comparável de capacidade oferecida, medida em PKO's, as contribuições referidas serão reajustadas, passando a incidir sobre o vencimento base (VB) e vencimento de exercício (VE), incidindo sobre 14 meses e com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2010;

c) No ano de 2011 e seguintes, sobre a remuneração de base mensal (RBM), incidindo sobre 14 meses e com efeitos contados a partir do primeiro dia de 2011.

As presentes alterações, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, abrangem a SATA INTERNACIONAL e 85 pilotos representados pelo SPAC.

Lisboa, 20 de Março de 2009.

Pela SATA INTERNACIONAL — Serviços e Transportes Aéreos, S. A.:

*António Maurício Tavares Sousa*, vogal do Conselho de Administração.

*Luís Filipe Borges da Silveira*, vogal do Conselho de Administração.

Pela SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Hélder Manuel Raio Silva*, presidente da Direcção.  
*António Manuel Mota Vieira*, membro da Direcção.

#### ANEXO A

##### Seguro de risco

Idade	Morte/invalidez	Perda de licença (PL)
22-39 .....	40	20
40-51 .....	35	20
52 .....	35	13,5
53 .....	35	13
54 .....	35	12,5

Idade	Morte/invalidez	Perda de licença (PL)
55 .....	35	12
56 .....	35	8
57 .....	35	6
58 .....	35	4
59-64 .....	35	2
65 .....	35	0

*Nota.* — O capital seguro é igual ao produto da RB pelo coeficiente constante da coluna de «Morte/invalidez» ou «Perda de licença (PL)».

Depositado em 22 de Abril de 2009, a p. 40 do livro n.º 11 com o registo n.º 77/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 29 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

### CAPÍTULO I

#### Da constituição, denominação, âmbito e sede

##### Artigo 1.º

###### Constituição e denominação

É constituída uma associação sindical denominada Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas

Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU.

**Artigo 2.º**

**Âmbito**

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

**Artigo 3.º**

**Sede**

A sede do Sindicato é em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### **Dos princípios fundamentais e objectivos**

**Artigo 4.º**

**Autonomia**

O SEPLEU é uma associação autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e de entidades patronais.

**Artigo 5.º**

**Sindicalismo livre e independente**

O SEPLEU rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos associados na actividade sindical.

**Artigo 6.º**

**Solidariedade sindical**

1 — O SEPLEU poderá solidarizar-se com outras organizações de docentes que ajam com idênticos princípios de e na defesa da classe.

2 — Para atingir os objectivos pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais por deliberação da assembleia geral.

**Artigo 7.º**

**Objectivos**

1 — Defender os interesses e a melhoria das condições de trabalho dos associados.

2 — Contribuir para a qualidade do ensino e da educação.

3 — Intervir na defesa dos direitos dos associados em processos de natureza disciplinar e judicial.

4 — Defender através das negociações os docentes, como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação nos termos estabelecidos por lei.

6 — Promover e dinamizar a formação contínua dos docentes, nomeadamente com a constituição de um centro de formação para o efeito, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo assim para uma maior actualização, consciencialização e realização.

7 — Corrigir as assimetrias existentes entre os docentes habilitados pelas escolas superiores de educação e universidades, respeitando a formação académica de todos os educadores e professores.

8 — Defender a docência como profissão e não como emprego.

9 — Promover o direito de igualdade e oportunidade para que todos os educadores e professores bacharéis se possam licenciar gratuitamente.

10 — Defender a integração da educação pré-escolar na escolaridade obrigatória.

11 — Fomentar regalias e benefícios sociais para os sócios.

## CAPÍTULO III

### **Dos sócios**

**Artigo 8.º**

**Podem ser sócios:**

1 — Os docentes de todos os graus e níveis de educação ou ensino, independentemente da sua habilitação profissional e académica.

2 — Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção nacional.

**Artigo 9.º**

**Da admissão**

1 — O pedido de admissão de sócio do SEPLEU é dirigido ao Sindicato, em modelo próprio para o efeito.

2 — O pedido de admissão implica para o docente a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SEPLEU.

**Artigo 10.º**

**Recusa de admissão**

1 — A direcção nacional do SEPLEU 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 a admissão ou cancelada a inscrição, a direcção nacional informará o docente dos motivos da decisão, podendo este recorrer para a assembleia geral.

**Artigo 11.º**

**Direitos dos sócios**

**São direitos dos sócios:**

*a)* Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do SEPLEU;

*b)* Participar e intervir livremente nas actividades do SEPLEU segundo os princípios e normas dos estatutos;

*c)* Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SEPLEU na defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sócio-culturais;

*d)* Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;

*e)* Ser informado regularmente de toda a actividade do SEPLEU;

f) Recorrer para a assembleia geral das deliberações da direcção nacional que contrariem ou lesem os seus direitos.

#### Artigo 12.º

##### **Deveres dos sócios**

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SEPLEU e as deliberações dos seus órgãos;
- b) Participar nas actividades do SEPLEU e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- c) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo independente;
- d) Pagar e manter actualizada a quotização do SEPLEU;
- e) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade;
- f) Comunicar no prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

#### Artigo 13.º

##### **Perda de qualidade de sócio**

Perdem a qualidade de sócio os docentes que:

- a) Comuniquem por escrito à direcção nacional a vontade de se desvincular;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e depois de devidamente notificados não regularizarem a situação;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 14.º

##### **Readmissão**

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado pela assembleia geral sob proposta da direcção nacional e ouvido o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

## CAPÍTULO IV

### **Regime disciplinar**

#### Artigo 15.º

##### **Medidas disciplinares**

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares das alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 16.º

##### **Poder disciplinar**

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Compete à assembleia geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, findo o processo, será o mesmo concluso à assembleia geral com parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

#### Artigo 17.º

##### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão à assembleia geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada à direcção nacional do Sindicato.

#### Artigo 18.º

##### **Garantia de defesa**

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas cabe recurso para a assembleia geral, que julgará em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 17.º

## CAPÍTULO V

### Artigo 19.º

#### Da quotização

1 — A quota é percentual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo sócio e a percentagem é estabelecida anualmente pela direcção nacional.

2 — A cobrança da quota compete à direcção nacional do SEPLEU.

3 — Os docentes aposentados, após informação por escrito da sua condição, beneficiam de 75 % de redução da quota que pagavam no activo.

### Artigo 20.º

#### Isenção de quotas

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem desempregados.

## CAPÍTULO VI

### Artigo 21.º

#### Quórum e deliberações

1 — Em primeira convocatória, os órgãos estatutários do SEPLEU só podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

2 — Em segunda convocatória, que não poderá ocorrer antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3 — As deliberações dos órgãos estatutários do SEPLEU são tomadas por maioria simples dos presentes, sem prejuízo dos casos previstos no capítulo XII dos estatutos.

## CAPÍTULO VII

### Dos órgãos do Sindicato

### Artigo 22.º

Os órgãos do SEPLEU são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- d) A direcção nacional;
- e) As direcções regionais;
- f) O núcleo sindical.

#### SECÇÃO I

#### Da assembleia geral

### Artigo 23.º

#### Composição da assembleia geral

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

### Artigo 24.º

#### Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano.

2 — Reunirá extraordinariamente quando convocada pela direcção nacional ou por um mínimo de 10 % ou 200 dos associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser publicada em pelo menos um dos jornais diários de grande circulação nacional.

4 — A convocatória deve ser afixada obrigatoriamente na sede nacional e nas sedes regionais do Sindicato.

5 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, data, hora e local de funcionamento.

6 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de oito dias.

### Artigo 25.º

#### Competência da assembleia geral

São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do SEPLEU;

b) Aprovação e alteração dos estatutos;

c) Dissolução ou fusão do SEPLEU;

d) Eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU;

e) Apreciação da actividade do SEPLEU relativamente a todos os órgãos e instâncias;

f) Deliberação sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção nacional, do conselho disciplinar e fiscalizador de contas e das direcções regionais, nos termos dos estatutos;

g) Aprovação do seu regulamento interno;

h) Aprovação do orçamento anual do Sindicato e das contas de exercício até 31 de Março de cada ano;

i) Resolução em última instância dos diferendos entre os órgãos do SEPLEU e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que a habilitem à tomada de deliberações;

j) Apreciação e aprovação da proposta de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção nacional do SEPLEU, como autorizar a sua assinatura;

k) Deliberação sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

l) Eleição de comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;

m) Conceder autorização à direcção nacional do SEPLEU a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;

### Artigo 26.º

#### Composição, eleição e reunião da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por:

a) Um presidente;

b) Dois vice-presidentes;

c) Um secretário;

d) Um vogal;

e) Dois membros suplentes.

2 — A mesa da assembleia geral é eleita, nos termos dos estatutos, pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — A mesa da assembleia geral reúne entre si, sempre que convocada pelo seu presidente.

#### Artigo 27.º

##### **Competências da mesa da assembleia geral**

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Representar o SEPLEU nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção nacional;

b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção nacional do SEPLEU, não tendo, contudo, direito a voto;

c) Proceder à convocação da assembleia geral;

d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;

e) Presidir e assegurar o bom funcionamento das sessões da assembleia geral e conduzir os respectivos trabalhos;

f) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos;

h) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos.

2 — Compete aos vice-presidentes substituírem o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete ao secretário:

a) Coadjuvar o presidente 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 das convocatórias;

c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente;

d) Passar certidão das actas sempre que requerida.

#### Artigo 28.º

##### **Organização da assembleia geral**

A organização logística da assembleia geral é da competência da respectiva comissão organizadora, designada pela direcção nacional do SEPLEU.

#### SECÇÃO II

##### **Da direcção nacional**

#### Artigo 29.º

##### **Composição, eleição e funcionamento da direcção nacional**

1 — A direcção nacional do Sindicato é composta por 169 membros efectivos e 15 suplentes, sendo o primeiro da lista o presidente da direcção nacional.

2 — Os membros da direcção nacional são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — Na primeira reunião, sob proposta do presidente, serão designados, de entre os membros efectivos, dois vice-presidentes e um secretário.

4 — A direcção nacional funciona também através da sua comissão executiva.

5 — Para efeitos do número anterior, na primeira reunião da direcção nacional, sob proposta do seu presidente, serão designados para a comissão executiva, de entre os seus membros efectivos e além do presidente da direcção nacional, os membros que vierem a ser designados no n.º 3 do presente artigo.

#### Artigo 30.º

##### **Reunião da direcção nacional**

1 — A direcção nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias ao cumprimento das suas competências, sob proposta do seu presidente ou de pelo menos 10% dos seus membros efectivos.

2 — Os trabalhos da reunião da direcção nacional serão iniciados pelo seu presidente, que deve assegurar o bom e regular funcionamento dos mesmos.

3 — Cada dirigente presente tem direito a um voto.

4 — Nenhum dirigente poderá deixar de votar, sem prejuízo do direito de abstenção.

5 — As declarações de voto que os membros da direcção nacional entendam fazer processam-se por escrito e são apresentadas à mesa, a fim de constarem da acta.

6 — As deliberações da direcção nacional serão tomadas por maioria simples, excepto as que estão consignadas no capítulo XII dos mesmos.

7 — A comissão referida no n.º 4 do artigo 29.º reunirá sempre que necessário.

#### Artigo 31.º

##### **Competências da direcção nacional**

1 — Compete à direcção nacional:

a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

b) Requerer a convocação da assembleia geral de acordo com os estatutos;

c) Apresentar e submeter à aprovação da assembleia geral o relatório das actividades referentes ao exercício do mandato;

d) Aprovar e submeter à aprovação final pela assembleia geral o orçamento anual do Sindicato e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano, elaborados pela sua comissão executiva;

e) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

f) Decretar greve;

g) Aprovar o seu regulamento interno;

h) Apreciar e aprovar a proposta a apresentar à assembleia geral de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados;

i) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;

j) Marcar as datas das reuniões da assembleia geral;

2 — Compete à comissão executiva:

- a) Elaborar e apresentar à direcção nacional, o orçamento anual do Sindicato e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano, nos termos estatutários;
- b) Fazer a gestão dos recursos humanos;
- c) Decidir da admissão e cancelamento da inscrição de sócio e apresentar à assembleia geral, para ratificação, as propostas de admissão que lhe tenham merecido parecer negativo;
- d) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SEPLEU;
- e) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SEPLEU;
- f) Transmitir as suas deliberações à direcção nacional.

Artigo 32.º

#### **Competência do presidente da direcção nacional**

1 — Ao presidente da direcção nacional compete:

- a) Coordenar as actividades do Sindicato;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Despachar os assuntos de urgência;
- d) Convocar e coordenar as reuniões da direcção nacional;
- e) Atribuir pelouros aos membros da direcção nacional;
- f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;
- g) Definir a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações dos órgãos estatutários competentes;
- h) Acompanhar as acções da direcção nacional e direcções regionais do Sindicato;
- i) Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.

2 — O presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção nacional.

Artigo 33.º

#### **Responsabilidade dos membros da direcção nacional**

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões desta perante a assembleia geral, excepto se tiverem lavrado voto de discordância na respectiva reunião.

2 — O SEPLEU é representado em todos os actos pelo presidente da direcção nacional, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção nacional ou das direcções regionais.

3 — O SEPLEU obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção nacional.

4 — Para obrigar o SEPLEU em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente da direcção nacional e a de um dos membros designados no n.º 3 do artigo 29.º dos estatutos.

## **SECÇÃO III**

### **Do conselho disciplinar e fiscalizador de contas**

Artigo 34.º

#### **Composição e eleição**

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é o órgão do SEPLEU que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SEPLEU.

2 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um secretário;
- d) Um vogal;
- e) Dois membros suplentes.

3 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é eleito nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

Artigo 35.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) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 36.º

#### **Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas**

O conselho disciplinar e fiscalizador de contas reunirá sempre que convocado pelo seu presidente.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da organização regional**

Artigo 37.º

#### **Organização regional — Composição, eleição, competências e reunião das direcções regionais**

1 — Cada direcção regional é composta por 53 membros efectivos e 7 suplentes.

2 — Os membros das direcções regionais são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU, sendo o primeiro da lista o coordenador da direcção regional.

3 — Compete a cada direcção regional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral no âmbito geográfico de cada região;
- b) Aprovar o seu regulamento interno;
- c) Propor e discutir com os sócios da área da região sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do SEPLEU;

*d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos do SEPLEU e os sócios da região, directamente e através dos delegados sindicais;*

*e) Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas.*

4 — Compete aos coordenadores das direcções regionais:

*a) Dinamizar a vida sindical da direcção regional respetiva, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base, na difusão das informações sindicais;*

*b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de sócios da área da sua jurisdição;*

*c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da região;*

*d) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SEPLEU e apresentar contas do exercício à direcção nacional do SEPLEU, até 1 de Março de cada ano;*

*e) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;*

*f) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;*

*g) Representar o SEPLEU na respectiva região;*

*h) Desempenhar todas as tarefas que neles forem delegadas.*

5 — As direcções regionais reúnem, sempre que necessário, por convocatória do coordenador regional ou de nove dos seus membros efectivos.

6 — Para os efeitos dos números anteriores são criadas as seguintes direcções regionais:

*a) A Direcção Regional do Norte comprehende os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;*

*b) A Direcção Regional do Centro comprehende os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;*

*c) A Direcção Regional do Sul e Ilhas comprehende os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Região Autónoma da Madeira e Região Autónoma dos Açores.*

## CAPÍTULO IX

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos de base

##### Artigo 38.º

###### Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, é o estabelecimento de educação ou ensino.

##### Artigo 39.º

###### Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

*a) Eleger e destituir o delegado sindical;*

*b) Elaborar propostas e contrapropostas que sejam submetidas à apreciação da direcção nacional do SEPLEU;*

*c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.*

## SECÇÃO II

### Dos delegados sindicais

##### Artigo 40.º

###### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem e servem de elementos de ligação recíproca entre uns e outros.

##### Artigo 41.º

###### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Só poderá ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

*a) Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;*

*b) Não faça parte da direcção nacional do SEPLEU.*

##### Artigo 42.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 SEPLEU do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral acompanhados de parecer da direcção regional respetiva serão enviados à direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — À direcção nacional competirá, no prazo de 10 dias após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação da direcção nacional no caso de 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 oficialará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerce a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará ao fim de dois anos, procedendo-se a nova eleição.

##### Artigo 43.º

###### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

*a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e a direcção nacional do Sindicato, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;*

*b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;*

*c) Dar parecer aos órgãos do SEPLEU sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;*

*d) Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SEPLEU;*

*e) Cooperar com os órgãos estatutários do Sindicato 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 nacional ou pelas direcções regionais do SEPLEU;*

*j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do SEPLEU de acordo com a lei vigente.*

#### Artigo 44.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, logo que possível, suprida por nova eleição e comunicada à direcção nacional do SEPLEU, que oficiará o 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 SEPLEU.*

#### CAPÍTULO X

##### **Das eleições**

#### Artigo 45.º

##### **Eleição dos órgãos estatutários**

1 — A eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU é realizada pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos estatutos.

2 — Cada lista concorrerá a todos os órgãos sociais do SEPLEU e apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

3 — As listas serão apresentadas à comissão organizadora até oito dias antes da realização da assembleia geral.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — Após a eleição, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse a todos os órgãos estatutários, os quais entrarão de imediato em funções.

6 — O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que se tenham inscrito como sócios até 15 dias antes da data da marcação das eleições.

#### CAPÍTULO XI

##### **SECÇÃO I**

###### **Do regime patrimonial e financeiro**

###### **Artigo 46.º**

###### **Da competência orçamental**

Compete à direcção nacional através da sua comissão executiva:

*a) Receber a quotização dos associados e demais receitas;*

*b) Elaborar, apresentar e submeter à aprovação da assembleia geral o orçamento anual e as contas de exercício do Sindicato até 31 de Março de cada ano;*

*c) Executar o orçamento.*

###### **Artigo 47.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 necessárias ao bom funcionamento do Sindicato e sua representação a nível nacional, regional e local;*

*c) Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas.*

2 — A direcção nacional poderá apresentar à assembleia geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e votados por aquela.

3 — Se a assembleia geral não aprovar o orçamento, a direcção nacional fará a gestão do SEPLEU subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

###### **Artigo 48.º**

###### **Receitas e despesas do SEPLEU**

1 — Constituem receitas do SEPLEU:

*a) As quotas dos sócios;*

*b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;*

*c) Receitas provenientes dos serviços prestados;*

*d) Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;*

*e) Subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio às actividades promovidas pelo Sindicato;*

*f) Outras receitas.*

2 — As despesas do SEPLEU serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

## SECÇÃO II

### Artigo 49.º

#### Dos fundos e saldo do exercício

O SEPLEU terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e a situações imprevistas, que não poderá ser inferior a 25 % do saldo do exercício;
- b) Fundo de solidariedade social;
- c) Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção nacional e por deliberação favorável da assembleia geral.

### Artigo 50.º

#### Aplicação dos saldos

As contas do exercício, elaboradas pela comissão executiva da direcção nacional e aprovadas pela direcção nacional, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos objectivos do SEPLEU.

## CAPÍTULO XII

### Da fusão ou dissolução do SEPLEU

#### Artigo 51.º

##### Fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros da assembleia geral.

#### Artigo 52.º

##### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta da dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do SEPLEU ser atribuídos aos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros da assembleia geral.

## CAPÍTULO XIII

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 53.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A alteração, total ou parcial, dos estatutos do SEPLEU é da competência da assembleia geral.

2 — As propostas de alteração devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral e só poderão ser discutidas e votadas em reunião convocada para o efeito.

3 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a revisão dos estatutos deverá ser publicada com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — As deliberações da alteração total ou parcial dos estatutos são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

## CAPÍTULO XIV

### Direito de tendência e disposições gerais

#### Artigo 54.º

##### Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa e de acordo com o seguinte:

1 — O SEPLEU 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.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos do Sindicato pelas seguintes formas:

- a) Pela apresentação de propostas;
- b) Pela intervenção no debate de ideias;
- c) Pela participação na discussão de princípios orientadores da actividade sindical.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação em todos os órgãos do Sindicato, sem que esse direito, em circunstância alguma, prevaleça sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

4 — O direito de tendência deverá ser exercido com total respeito pelos princípios do sindicalismo livre, independente e autónomo, previstos nos artigos 4.º e 5.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 55.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 16 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15/2009, a fl. 121 do livro n.º 2.

### STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 10 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2008.

## CAPÍTULO I

### Identificação do Sindicato

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, abreviadamente designado por STE, reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

#### Artigo 2.º

##### Sede e delegações

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território nacional, sem prejuízo dos trabalhadores que, abrangidos nos termos do artigo seguinte, exerçam funções fora dele.

2 — Podem ser criados pela direcção secretariados regionais e sectoriais nos locais e áreas em que isso se justifique.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

1 — O Sindicato representa os quadros técnicos civis da administração central, local ou regional, dos departamentos militares e dos institutos públicos ou de outros serviços públicos personalizados e ainda de serviços públicos ou de utilidade pública privados, ou de gestão privada, ou entidades públicas empresariais, qualquer que seja a natureza do vínculo profissional ou a forma de remuneração.

2 — O Sindicato poderá vir a incluir no seu âmbito os quadros técnicos das empresas públicas e nacionalizadas.

#### Artigo 4.º

##### Quadros

Para os efeitos do artigo anterior consideram-se abrangidos os trabalhadores:

a) Integrados em carreira geral ou especial ou outros cuja actividade, constante de contrato de trabalho, seja identificada como técnica por via da sua designação ou respectivo conteúdo funcional; ou

b) Habilitados com um título de formação académica de nível superior, oficialmente reconhecido, ou formação especializada no domínio das várias ciências e ou tecnologias; ou

c) Cujas funções pressuponham um elevado grau de responsabilidade.

#### Artigo 5.º

##### Símbolo e bandeira

1 — O STE tem como símbolo as iniciais STE desenhadas a branco e negro sobre fundo azul redondo e, em duplo círculo, sobre fundo branco, a inserção a caracteres negros da denominação Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado.

2 — O STE adopta uma bandeira de cor azul com o seu símbolo gravado no meio.

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 7.º

##### Princípios

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, com total independência em relação ao Estado, ao patronato e a associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político ou religioso.

#### Artigo 8.º

##### Unidade e solidariedade

O Sindicato defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e condição próprias dos quadros técnicos.

#### Artigo 9.º

##### Objectivos

O Sindicato tem como objectivos principais:

a) Representar, defender e promover os interesses sócio-profissionais dos seus associados;

b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus filiados democraticamente expressas;

f) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de carácter político;

g) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

h) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade a que pertençam, nomeadamente em caso de inquérito, de procedimento disciplinar ou acção judicial;

i) Prestar auxílio aos associados nas condições previstas nos regulamentos internos dos fundos de solidariedade ou de assistência profissional;

j) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados.

#### Artigo 10.º

##### Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao Sindicato, entre outras funções:

a) Negociar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;

b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;

c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados, bem como propor ou dar parecer acerca de medidas respeitantes à reforma da administração;

d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;

e) Gerir instituições de carácter social próprias ou em colaboração com outras entidades;

f) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

g) Assegurar aos associados informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;

h) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

##### Artigo 11.º

###### Inscrição

Podem inscrever-se no Sindicato todos os trabalhadores referidos nos artigos 3.º e 4.º destes estatutos, na situação de actividade, aposentados ou reformados.

##### Artigo 12.º

###### Admissão

1 — A admissão no Sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção, que o apreciará e decidirá no prazo de oito dias.

2 — Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.

3 — Este recurso será apreciado pela comissão de recursos, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias.

##### Artigo 13.º

###### Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

a) Participar em toda a actividade do Sindicato;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;

d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;

e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou outros, nos termos dos respectivos regulamentos;

f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;

g) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direcção por infracção aos estatutos ou regulamentos internos;

h) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;

i) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

2 — À excepção do direito a serem eleitos para os órgãos do Sindicato consideram-se no gozo dos restantes direitos os novos sócios que tenham pago, no mínimo, as quotas relativas a um trimestre.

##### Artigo 14.º

###### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;

b) Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;

c) Participar nas actividades do Sindicato;

d) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados;

f) Cumprir as deliberações da assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os estatutos;

g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

##### Artigo 15.º

###### Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

##### Artigo 16.º

###### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixarem de exercer a sua actividade profissional no Estado e entidades referidas no artigo 3.º e não continuarem por qualquer forma vinculados a elas;

b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir de recepção do aviso, contando-

-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;

c) Forem punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3 — No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

## CAPÍTULO IV Órgãos do Sindicato

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

Artigo 17.º

#### Órgãos

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) A comissão de recursos.

Artigo 18.º

#### Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

#### Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

Artigo 20.º

#### Constituição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 21.º

#### Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

#### Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A mesa da assembleia geral tem quatro elementos suplentes.

Artigo 23.º

#### Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

#### Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos.

Artigo 25.º

#### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;
- d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato, nos termos estatutários;
- e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção;
- g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- h) Fixar o montante das quotizações e das contribuições previstas no artigo 15.º;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

#### Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas e) e f) do artigo anterior.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 27.º

#### Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária a pedido da direcção, da mesa da assembleia geral ou de 10% ou 200 dos associados.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas b), c) e g) do artigo 25.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5 — A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea d) do artigo 25.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 28.º

##### Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da 1.ª hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar para além das 2 horas.

4 — A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

#### Artigo 29.º

##### Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

#### SECÇÃO III

##### Direcção

#### Artigo 30.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por 83 elementos efectivos e, no máximo, por 40 suplentes e deverá assegurar a organização e representação do sindicato a nível nacional, regional e local.

2 — O presidente pode propor à direcção a designação dos vice-presidentes que se mostrarem necessários, com o limite de três.

3 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral, em lista completa da qual o 1.º membro da lista é o presidente, o 2.º um vice-presidente e o 3.º o tesoureiro.

4 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

#### Artigo 31.º

##### Funcionamento

1 — A direcção do Sindicato funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos e no regulamento interno a aprovar na 1.ª reunião da direcção por maioria dos membros presentes.

2 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição e funcionamento das comissões, dos secretariados regionais e ou sectoriais, e outras estruturas que se mostrem necessárias ao bom funcionamento e representação do Sindicato a nível nacional, regional e sectorial.

3 — As comissões, secretariados ou estruturas a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, sem prejuízo do disposto nestes estatutos.

4 — A direcção do Sindicato reúne, pelo menos uma vez por mês, podendo reunir extraordinariamente, ou de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário, e desde que convocada com 48 horas de antecedência.

5 — Sempre que a direcção do Sindicato reúna de forma restrita os assuntos nela tratados devem ser levados à reunião mensal seguinte.

6 — As deliberações da direcção do Sindicato são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 32.º

##### Competências da direcção

1 — São funções da direcção:

a) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical;  
b) Requerer a convocação de assembleias gerais;  
c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;  
d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;

f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;

g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções colectivas de trabalho a apresentar para negociação;

h) Negociar as propostas de convenções colectivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;

i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;

j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;

k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;

l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;

m) Deliberar sobre a criação de secretariados regionais e sectoriais, nos termos do artigo 2.º;

n) Promover a formação de comissões técnicas, de carácter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou

quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;

*o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;*

*p) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;*

*q) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.*

2 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

3 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será a do tesoureiro e, na falta deste, a de um dos vice-presidentes.

4 — Compete à direcção a gestão e funcionamento da sede nacional e dos secretariados, bem como a extinção destes ou a criação de outros nos termos estatutários e do regulamento interno.

#### Artigo 33.º

##### **Competências do presidente da direcção**

São competências do presidente:

*a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;*

*b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da direcção, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;*

*c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;*

*d) Propor à direcção os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial, a eventual designação de outros vice-presidentes, com o limite de três, bem como a de um coordenador e de um vice-coordenador para cada secretariado regional e sectorial;*

*e) Despachar os pedidos normais de inscrição e de demissão dos sócios;*

*f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior conhecimento ou ratificação pela direcção.*

#### SECÇÃO IV

##### **Organização regional e sectorial**

#### Artigo 34.º

##### **Secretariados regionais**

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada pelos secretariados regionais.

2 — Os secretariados regionais criados abrangem:

*a) O dos Açores, toda a Região Autónoma dos Açores;*

*b) O da Madeira, toda a Região Autónoma da Madeira;*

*c) O do Porto, os distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real e Bragança;*

*d) O de Coimbra, os distritos de Aveiro, Coimbra e Leiria;*

*e) O de Viseu, os distritos de Guarda, Viseu e Castelo Branco;*

*f) O de Évora, os distritos de Portalegre, Évora e Beja;*

*g) O do Algarve, o distrito de Faro.*

#### Artigo 35.º

##### **Secretariados sectoriais**

A acção sindical é assegurada, em termos sectoriais, pelos Secretariados de Investigação Científica, da Educação, da Saúde, das Finanças, Marítimo-Portuário, das Autarquias Locais e da Defesa Nacional.

#### Artigo 36.º

##### **Composição dos secretariados regionais e sectoriais**

1 — Os secretariados regionais e sectoriais são compostos por três a sete elementos efectivos e por um a três suplentes.

2 — A direcção deverá estabelecer quais os elementos efectivos e suplentes que integram cada secretariado regional e sectorial.

#### Artigo 37.º

##### **Competências dos secretariados regionais**

Compete aos secretariados regionais:

*a) Dinamizar a vida sindical na região, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais e ou sócios;*

*b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores da área das respectivas regiões, quando lhes seja pedido;*

*c) Elaborar e manter actualizados o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da região;*

*d) Acompanhar e apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;*

*e) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;*

*f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas;*

*g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição;*

*h) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais da região;*

*i) Representar o Sindicato na região.*

#### Artigo 38.º

##### **Competências dos secretariados sectoriais**

Compete aos secretariados sectoriais:

*a) Dinamizar a vida sindical no respectivo sector, promovendo, designadamente, a eleição dos delegados sindicais, a difusão das informações sindicais e as reuniões dos delegados sindicais e ou de sócios do respectivo sector;*

*b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais do sector;*

*c) Representar o sindicato no sector;*

*d) Desempenhar todas as tarefas que neles venham a ser delegadas.*

#### Artigo 39.º

##### **Funcionamento**

1 — Os secretariados regionais e sectoriais funcionam de acordo com um regulamento interno, a aprovar pela direcção.

2 — Os secretariados regionais e sectoriais terão um coordenador e um vice-coordenador.

## SECÇÃO V

### Conselho fiscal

#### Artigo 40.º

##### Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscal tem três elementos suplentes.

#### Artigo 41.º

##### Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 42.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;

c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

## SECÇÃO VI

### Tesoureiro

#### Artigo 43.º

##### Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro, em conjunto com presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual.

2 — Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direcção e ao conselho fiscal.

## SECÇÃO VII

### Comissão de recursos

#### Artigo 44.º

##### Constituição e competências

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de decisões da direcção que apliquem sanções e que recusem a admissão no Sindicato.

2 — A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um sócio designado pelo recorrente e por um terceiro associado escolhido por acordo entre os dois primeiros.

## SECÇÃO VIII

### Comissões técnicas

#### Artigo 45.º

##### Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho. Estas comissões poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

2 — As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

## CAPÍTULO V

### Regime eleitoral

#### Artigo 46.º

##### Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

#### Artigo 47.º

##### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos membros dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do artigo 29.º;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

## **Artigo 48.º**

### **Cadernos eleitorais**

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

## **Artigo 49.º**

### **Candidaturas**

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 200 associados que não integrem as respectivas listas para os órgãos sociais.

2 — A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas deverão, tanto quanto possível, incluir candidatos pertencentes a vários sectores de actividade.

4 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue programa de acção.

5 — A direcção apresentará uma lista de candidatos, que poderá retirar se assim o entender.

6 — Dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas o presidente da mesa da assembleia geral providenciará a sua afixação na sede do Sindicato e nos secretariados regionais. Cada candidatura será identificada por uma letra do alfabeto.

## **Artigo 50.º**

### **Comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerente não poderão fazer parte desta comissão sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até 48 horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

## **Artigo 51.º**

### **Competências da comissão eleitoral**

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correções devidas no prazo de cinco dias;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;

e) Assegurar o envio do expediente necessário à votação aos associados com capacidade eleitoral até ao 15.º dia anterior à data marcada para as eleições;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de 48 horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

## **Artigo 52.º**

### **Recurso**

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de 48 horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

## **Artigo 53.º**

### **Campanha eleitoral**

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina 48 horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

## **Artigo 54.º**

### **Votação**

1 — O voto é directo e secreto.

a) As candidaturas são alternativas.

b) Haverá um boletim de voto que enumerará as listas candidatas.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido em sobreescrito fechado;

b) O sobreescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) O sobreescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

## **CAPÍTULO VI**

### **Dos delegados sindicais**

## **Artigo 55.º**

### **Delegados sindicais**

1 — Será eleito, por voto secreto, pelo menos um delegado sindical por serviço ou local de trabalho.

2 — No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

## **Artigo 56.º**

### **Eleição**

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direcção ou pelos secretariados regionais.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados tem de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

#### Artigo 57.º

##### Cessação de funções

Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no n.º 2 do artigo anterior, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições, a efectuar nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 58.º

##### Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, ao serviço ou departamento onde a sua actividade se exerce.

#### Artigo 59.º

##### Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre a direcção do Sindicato e os sócios que representam, designadamente:

- a) Defendendo os interesses dos associados nos respetivos serviços ou locais de trabalho;
- b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
- c) Participando nas reuniões com a direcção para que forem convocados;
- d) Informando a direcção dos problemas específicos do seu sector.

## CAPÍTULO VII

### Do regime disciplinar

#### Artigo 60.º

##### Exercício

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, cabendo recurso das suas decisões para a comissão de recursos prevista no artigo 44.º

2 — Aos sócios serão dadas todas a garantias de defesa, designadamente:

a) Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 61.º

##### Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;

- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infrinjam gravemente as disposições estatutárias.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro

#### Artigo 62.º

##### Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 63.º

##### Receitas

1 — São receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Os secretariados regionais movimentarão também as verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e por outro membro do secretariado.

#### Artigo 64.º

##### Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 65.º

##### Assembleia geral

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 27.º

#### Artigo 66.º

##### Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e secretariados e assegurada a sua divulgação entre os só-

cios, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

## CAPÍTULO X

### Destituição dos corpos gerentes

Artigo 67.º

#### Admissibilidade

Os corpos gerentes do sindicato só podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, nos termos da alínea g) do artigo 25.º

Artigo 68.º

#### Regime provisório de gestão

1 — No caso de destituição dos corpos gerentes, o sindicato passa a ser provisoriamente gerido por uma comissão directiva provisória constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo presidente da direcção e pelo presidente do conselho fiscal, dos órgãos destituídos.

2 — A comissão directiva provisória procede à gestão corrente do sindicato e desenvolve os trabalhos necessários para a realização, no prazo de 180 dias, de acto eleitoral de novos corpos gerentes, mantendo-se em funções até à tomada de posse destes.

## CAPÍTULO XI

### Dissolução

Artigo 69.º

#### Admissibilidade

O STE só poderá ser dissolvido caso se verifique a inviabilidade de prossecução das suas finalidades estatutárias.

Artigo 70.º

#### Processo liquidatário

1 — Tornando-se inevitável a dissolução, a assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária de cinco membros.

2 — O remanescente do espólio do STE, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

Artigo 71º

#### Corpos gerentes

Os actuais corpos gerentes mantêm-se em funções, tal como estão constituídos, até à posse de novos corpos gerentes.

Registados em 23 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16/2009, a fl. 121 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### SEPLEU — Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — Eleição em 29 de Março de 2009 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção nacional

Presidente — Pedro Nunes Ladeira Gil, bilhete de identidade n.º 4441669, emitido em 9 de Julho de 2002, válido até 9 de Dezembro de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Aida Maria Leite Faria, bilhete de identidade n.º 7400642, emitido em 22 de Março de 2004, válido até 22 de Março de 2014, pelo arquivo de Santarém.

Álvaro António Teixeira Silva, bilhete de identidade n.º 7874512, emitido em 27 de Dezembro de 2005, válido até 27 de Março de 2015, pelo arquivo de Braga.

Carla Sofia Alferes Vaz, bilhete de identidade n.º 10597238, emitido em 3 de Janeiro de 2005, válido até 3 de Novembro de 2010, pelo arquivo de Santarém.

Ana Catarina Carvalho Pessoa Amorim Silva, bilhete de identidade n.º 10173653, emitido em 8 de Maio de 2006, válido até 8 de Abril de 2012, pelo arquivo de Santarém.

Ana Cristina Cunha Alhais Diogo, bilhete de identidade n.º 16012217, emitido em 11 de Outubro de 2002, válido até 11 de Outubro de 2012, pelo arquivo de Vila Real.

Ana Fernanda Fonseca Ramalho Pina, bilhete de identidade n.º 6976428, emitido em 9 de Dezembro de 2003, válido até 9 de Novembro de 2014, pelo arquivo de Guarda.

Ana Isabel Pires Jacinto Fidalgo Cavalheiro, bilhete de identidade n.º 9274444, emitido em 15 de Junho de 2004, válido até 15 de Maio de 2010, pelo arquivo de Castelo Branco.

Ana Maria Seco Costa, bilhete de identidade n.º 6670592, emitido em 18 de Maio de 2005, válido até 18 de Março de 2016, pelo arquivo de Santarém.

Ana Mafalda Cardoso Pinheiro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8774249, emitido em 15 de Fevereiro de 2004, válido até 15 de Dezembro de 2009, pelo arquivo de Santarém.

Ana Mafalda d'Ávila Pereira Godinho, bilhete de identidade n.º 6473295, emitido em 15 de Fevereiro de 2001, válido até 15 de Junho de 2011, pelo arquivo de Lisboa.

Ana Maria Nascimento Lopes Xavier, bilhete de identidade n.º 4247078, emitido em 27 de Outubro de 2003, válido até 27 de Novembro de 2013, pelo arquivo de Guarda.

Ana Maria Silva Matos Neves Calvário, bilhete de identidade n.º 9864709, emitido em 28 de Dezembro de 2006, válido até 28 de Dezembro de 2011, pelo arquivo de Lisboa.

Ana Natália Dionísio Lopes Reis, bilhete de identidade n.º 8404869, emitido em 11 de Maio de 2005, válido até 11 de Dezembro de 2015, pelo arquivo de Aveiro.

Ana Paula Fonseca Rocha, bilhete de identidade n.º 7452903, emitido em 11 de Abril de 2006, válido até 11 de Abril de 2016, pelo arquivo de Lisboa.

Ana Paula Freitas Moreira, cartão de cidadão n.º 9866533, a aguardar emissão.

Ana Paula Lourenço Fonseca Saraiva, bilhete de identidade n.º 10072589, emitido em 3 de Janeiro de 2007, válido até 3 de Dezembro de 2012, pelo arquivo de Guarda.

Ana Teresa Almeida Henriques, cartão de cidadão n.º 4912074, a aguardar emissão.

Anabela Ferreira Silva Manteigueiro Conceição, bilhete de identidade n.º 4446948, emitido em 10 de Setembro de 2002, válido até 10 de Novembro de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Anabela Magro Pereira Balsas, bilhete de identidade n.º 7016933, emitido em 21 de Abril de 2004, válido até 21 de Abril de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Anselmo Florêncio Jorge, bilhete de identidade n.º 11033450, emitido em 3 de Fevereiro de 2004, válido até 3 de Janeiro de 2010, pelo arquivo de Lisboa.

António Alberto Mendes Ventura Lagarto, bilhete de identidade n.º 8083618, emitido em 31 de Janeiro de 2000, válido até 30 de Novembro de 2005, pelo arquivo de Portalegre.

António Augusto Jesus Sousa, bilhete de identidade n.º 1946972, emitido em 7 de Março de 2006, válido até 7 de Março de 2011, pelo arquivo de Porto.

António Jorge Domingues Palma Simões, bilhete de identidade n.º 10099265, emitido em 8 de Agosto de 2002, válido até 8 de Agosto de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

António Manuel Godinho Pereira Monteiro, bilhete de identidade n.º 9620149, emitido em 27 de Janeiro de 2004, válido até 27 de Dezembro de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Arlindo Lucas Cruz Lopes, bilhete de identidade n.º 6777657, emitido em 11 de Outubro de 2002, válido até 11 de Outubro de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Cândido Augusto Pires Zoio, bilhete de identidade n.º 10370453, emitido em 10 de Maio de 2006, válido até 10 de Abril de 2012, pelo arquivo de Bragança.

Carla Alexandra Mendes Vieira, cartão de cidadão n.º 11053372, a aguardar emissão.

Carla Cristina Duarte Ferreira Oliveira, bilhete de identidade n.º 7826032, emitido em 30 de Agosto de 2006, válido até 30 de Março de 2017, pelo arquivo de Lisboa.

Carla Manuela Henriques Roque Nunes, bilhete de identidade n.º 10117509, emitido em 28 de Dezembro de 2004, válido até 28 de Dezembro de 2009, pelo arquivo de Castelo Branco.

Carla Maria Pires Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7940348, emitido em 4 de Abril de 2002, válido até 4 de Novembro de 2012, pelo arquivo de Santarém.

Carlos Alberto Marreiros Lourenço Graça, bilhete de identidade n.º 5178537, emitido em 15 de Dezembro de 2003, válido até 15 de Outubro de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Pereira, bilhete de identidade n.º 8464574, emitido em 14 de Junho de 2007, válido até 14 de Maio de 2018, pelo arquivo de Porto.

Carlos Alberto Sequeira Silvestre, bilhete de identidade n.º 7124425, emitido em 12 de Junho de 2003, válido até 12 de Junho de 2013, pelo arquivo de Bragança.

Carlos Manuel Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 10575798, emitido em 23 de Abril de 2003, válido até 6 de Março de 2014, pelo arquivo de Porto.

Catarina Isabel Santos Marques, bilhete de identidade n.º 11129042, emitido em 5 de Março de 2008, válido até 5 de Março de 2013, pelo arquivo de Santarém.

Cecília Maria Nogueira Neves, bilhete de identidade n.º 4190595, emitido em 10 de Julho de 1998, válido até 10 de Junho de 2009, pelo arquivo de Castelo Branco.

Célia Maria Sousa Vieira Cruz, bilhete de identidade n.º 9136662, emitido em 15 de Abril de 2005, válido até 13 de Março de 2011, pelo arquivo de Santarém.

Cidália Martins Pinto, bilhete de identidade n.º 10828635, emitido em 4 de Julho de 2003, válido até 4 de Junho de 2009, pelo arquivo de Santarém.

Cláudia Pinto Alves Costa, bilhete de identidade n.º 10904436, emitido em 28 de Agosto de 2003, válido até 12 de Setembro de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Cristina Maria Onofre Prazeres, bilhete de identidade n.º 8451412, emitido em 17 de Maio de 2004, válido até 17 de Março de 2015, pelo arquivo de Lisboa.

Cristina Paula Dias Teixeira, bilhete de identidade n.º 6939253, emitido em 13 de Fevereiro de 2002, válido até 13 de Abril de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Daniel Romeu Marques Pinto, bilhete de identidade n.º 10264675, emitido em 8 de Junho de 2006, válido até 8 de Junho de 2011, pelo arquivo de Évora.

Deolinda Maria Pereira Andrade Pissarra Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6639042, emitido em 28 de Fevereiro de 2001, válido até 28 de Março de 2011, pelo arquivo de Guarda.

Deolinda Rodrigues Correia Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6566943, emitido em 4 de Maio de 2001, válido até 4 de Abril de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Dina Carmo Jesus Patrocínio Godinho, bilhete de identidade n.º 9593205, emitido em 12 de Julho de 2005, válido até 11 de Junho de 2011, pelo arquivo de Santarém.

Dora Cristina Magalhães Mota, bilhete de identidade n.º 10389457, emitido em 12 de Janeiro 2005, válido até 12 de Outubro de 2010, pelo arquivo de Lisboa.

Dora Isabel Salinas Fonseca Plaza, bilhete de identidade n.º 10788892, emitido em 19 de Abril de 2004, válido até 19 de Março de 2010, pelo arquivo de Lisboa.

Catarina Isabel Sousa Centeno, bilhete de identidade n.º 8165587, emitido em 19 de Outubro de 2004, válido até 14 de Outubro de 2014, pelo arquivo de Santarém.

Elisa Fátima Caldeira Moreno Sá, bilhete de identidade n.º 7327293, emitido em 4 de Julho de 2001, válido até 4 de Abril de 2012, pelo arquivo de Bragança.

Filipe Vicente Pereira, bilhete de identidade n.º 10301124, emitido em 31 de Janeiro de 2005, válido até 31 de Maio de 2010, pelo arquivo de Santarém.

Elisabeth Gouveia Neto, bilhete de identidade n.º 11949369, emitido em 16 de Novembro de 2006, válido até 16 de Dezembro de 2016, pelo arquivo de Lisboa.

Elsa Carina Lopes Cascais Prata, cartão de cidadão n.º 9841083, válido até 18 de Novembro de 2013.

Elsa Carmo Dias Belo, cartão de cidadão n.º 10633356, válido até 6 de Novembro de 2013.

Ercila Belém Oliveira Costa Maia, bilhete de identidade n.º 10396633, emitido em 5 de Maio de 2007, válido até 5 de Abril de 2013, pelo arquivo do Funchal.

Fátima Maria Martins Mendes Figueiredo, cartão de cidadão n.º 8991690, válido até 20 de Maio de 2013.

Fausto Cardoso Pires, cartão de cidadão n.º 2593467, válido até 27 de Novembro de 2013.

Fernanda Maria Conceição Ferreira Patrício Serra, bilhete de identidade n.º 8548522, emitido em 11 de Junho de 2003, válido até 11 de Março de 2014, pelo arquivo de Guarda.

Fernanda Maria Marques Silva Semião, bilhete de identidade n.º 10112557, emitido em 27 de Outubro de 2004, válido até 27 de Outubro de 2009, pelo arquivo de Santarém.

Fernanda Maria Nunes Rodrigues, cartão de cidadão n.º 9713062, a aguardar emissão.

Fernando Manuel Nabeiro Veríssimo, bilhete de identidade n.º 6073395, emitido em 22 de Novembro de 2000, válido até 22 de Junho de 2011, pelo arquivo de Portalegre.

Fernando Pedro Gomes Cristóvão Garcia Freixo, bilhete de identidade n.º 9341618, emitido em 2 de Janeiro de 2004, válido até 2 de Novembro de 2009, pelo arquivo de Bragança.

Filomena Fátima Vidreiro Costa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9325556, emitido em 9 de Setembro de 1999, válido até 9 de Setembro de 2009, pelo arquivo de Guarda.

Francisco João Carapinha Caeiro, bilhete de identidade n.º 10581912, emitido em 16 de Setembro de 2003, válido até 3 de Março de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Gonçalo Nuno Seabra Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10971291, emitido em 26 de Fevereiro de 2003, válido até 17 de Outubro de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Graciete Conceição Domingues Ferreira, bilhete de identidade n.º 9919351, emitido em 7 de Março de 2005, válido até 7 de Fevereiro de 2011, pelo arquivo de Santarém.

Helena Conceição Ferreira Freitas, bilhete de identidade n.º 8488063, emitido em 30 de Maio de 2003, válido até 30 de Abril de 2009, pelo arquivo de Braga.

Isabel Alexandra Zambujal Duarte Gomes, bilhete de identidade n.º 8424525, emitido em 20 de Julho de 2007, válido até 20 de Maio de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Isabel Maria Cadete Branco, bilhete de identidade n.º 5069215, emitido em 1 de Junho de 2004, válido até 1 de Junho de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Isabel Maria Carreira Santos Gaspar, bilhete de identidade n.º 7493940, emitido em 3 de Janeiro de 2000, válido até 3 de Janeiro de 2010, pelo arquivo de Lisboa.

Isabel Maria Dias Marques Ferreira, cartão de cidadão n.º 10634753, válido até 20 de Maio de 2013.

Isabel Maria Farto Barrento Charneco, bilhete de identidade n.º 5201179, emitido em 12 de Abril de 2000, válido até 12 de Abril de 2010, pelo arquivo de Lisboa.

Isabel Maria Freire Melão Norberto Dias, bilhete de identidade n.º 6471744, emitido em 15 de Maio de 2003, válido até 15 de Maio de 2013, pelo arquivo de Guarda.

Isaúl Nicola Borges Henriques, bilhete de identidade n.º 10147740, emitido em 20 de Setembro de 2002, válido até 20 de Janeiro de 2012, pelo arquivo de Santarém.

João Pedro Andrade Silva Cruz, cartão de cidadão n.º 10343710, a aguardar emissão.

Joaquim Carlos Fonseca Ramalho Pina, bilhete de identidade n.º 8045893, emitido em 23 de Março de 2005, válido até 23 de Abril de 2015, pelo arquivo de Guarda.

Joaquim José Silva Amaral Montez, bilhete de identidade n.º 5081102, emitido em 3 de Novembro de 1999, válido até 3 de Março de 2010, pelo arquivo de Santarém.

Joaquim Manuel Oliveira Pires, bilhete de identidade n.º 4306834, emitido em 9 de Julho de 2003, válido até 9 de Maio de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Jorge Manuel Marques, bilhete de identidade n.º 9770468, emitido em 18 de Novembro de 2005, válido até 18 de Novembro de 2010, pelo arquivo de Lisboa.

Jorge Manuel Rodrigues Pires Guerra, bilhete de identidade n.º 6656409, emitido em 28 de Dezembro de 2001, válido até 28 de Dezembro de 2011, pelo arquivo de Bragança.

Jorge Manuel Silva Guerreiro Nunes Rosário, bilhete de identidade n.º 10288660, emitido em 12 de Fevereiro de 2007, válido até 12 de Janeiro de 2013, pelo arquivo de Lisboa;

José Manuel Gouveia Amaro, bilhete de identidade n.º 3705047, emitido em 20 de Outubro de 2000, válido até 20 de Outubro de 2010, pelo arquivo de Bragança.

José Miguel Pinheiro Oliveira, bilhete de identidade n.º 9834551, emitido em 4 de Outubro de 2007, válido até 4 de Fevereiro de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

José Rafael Alves Sebastião, bilhete de identidade n.º 6512023, emitido em 8 de Abril de 2004, válido até 8 de Abril de 2014, pelo arquivo de Castelo Branco.

Julietta Rosa Lopes Augusto Guerra, bilhete de identidade n.º 6969775, emitido em 1 de Julho de 2003, válido até 1 de Junho de 2014, pelo arquivo de Bragança.

Leonel José Santos Pires, bilhete de identidade n.º 11285471, emitido em 9 de Setembro de 2004, válido até 9 de Fevereiro de 2010, pelo arquivo de Viseu.

Lígia Vitória Matos Bento Santos Braz, bilhete de identidade n.º 6212953, emitido em 11 de Fevereiro de 2004, válido até 11 de Abril de 2014, pelo arquivo de Portalegre.

Lucília Amélia Moreira Silva Lage, cartão de cidadão n.º 11541259, válido até 4 de Dezembro de 2013.

Luís Manuel Dias Carvalho Grilo, cartão de cidadão n.º 10496049, a aguardar emissão.

Luís Miguel Carronda Martins Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9894117, emitido em 2 de Fevereiro de 2005, válido até 2 de Outubro de 2010, pelo arquivo de Castelo Branco.

Luís Miguel Pereira Braguês, bilhete de identidade n.º 10340955, emitido em 22 de Agosto de 2006, válido até 22 de Junho de 2012, pelo arquivo de Viseu.

Luísa Maria Vaz Neves Afonso Ramos, cartão de cidadão n.º 9327719, a aguardar emissão.

Manuel António Alhinho Venes, bilhete de identidade n.º 2332626, emitido em 25 de Setembro de 2007, válido até 25 de Setembro de 2017, pelo arquivo de Beja.

Marco António Ramos Santos, bilhete de identidade n.º 11095555, emitido em 15 de Setembro de 2005, válido até 15 de Junho de 2011, pelo arquivo de Lisboa.

Marco Filipe Mota Ramos, bilhete de identidade n.º 10770656, emitido em 22 de Setembro de 2006, válido até 22 de Setembro de 2011, pelo arquivo do Funchal;

Marco Paulo Santos Calaça, cartão de cidadão n.º 9506352, válido até 17 de Abril de 2018.

Margarida Isabel Gomes Aguiar Eloy Godinho, cartão de cidadão n.º 10314912, a aguardar emissão.

Margarida Maria Marques Alves Silvestre, bilhete de identidade n.º 11170666, emitido em 21 de Setembro de 2004, válido até 21 de Setembro de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Alice Martins Pires, bilhete de identidade n.º 4179133, emitido em 20 de Março de 2002, válido até 20 de Abril de 2012, pelo arquivo de Santarém.

Maria Ana Neves Luís Martins, bilhete de identidade n.º 6637785, emitido em 20 de Maio de 2003, válido até 20 de Junho de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Antónia Costa Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7785916, emitido em 24 de Maio de 2002, válido até 24 de Setembro de 2012, pelo arquivo de Coimbra.

Maria Aurora Gomes Fernandes, bilhete de identidade n.º 3950781, emitido em 28 de Fevereiro de 2003, válido até 28 de Fevereiro de 2013, pelo arquivo de Bragança.

Maria Clara Sá Couto, bilhete de identidade n.º 7948803, emitido em 8 de Março de 2000, válido até 30 de Abril de 2015, pelo arquivo de Viana do Castelo.

Maria Conceição Saraiva Santos Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6076377, emitido em 16 de Outubro de 2003, válido até 26 de Outubro de 2013, pelo arquivo de Guarda.

Maria Dulce Fraga Vieira Ferreira Suspiro, cartão de cidadão n.º 8442253, válido até 10 de Julho de 2013.

Maria Fátima Jacinto Palma, bilhete de identidade n.º 6827127, emitido em 17 de Novembro de 2003, válido até 17 de Outubro de 2014, pelo arquivo de Beja.

Maria Fátima Moiteiro Silva Ramos Graça, bilhete de identidade n.º 5236126, emitido em 6 de Novembro de 2000, válido até 6 de Setembro de 2011, pelo arquivo de Castelo Branco.

Maria Filomena Carvalho Freire, bilhete de identidade n.º 4322146, emitido em 6 de Novembro de 2002, válido até 6 de Setembro de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Filomena Pedro Martins Lima, bilhete de identidade n.º 7511858, emitido em 30 de Outubro de 2001, válido até 30 de Novembro de 2011, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Graça Anjos Oliveira, bilhete de identidade n.º 10608991, emitido em 15 de Fevereiro de 2008, válido até 15 de Fevereiro de 2013, pelo arquivo de Guarda.

Maria Graça Jesus Nascimento Vicente, bilhete de identidade n.º 4381980, emitido em 12 de Julho de 2001, válido até 12 de Janeiro de 2012, pelo arquivo de Castelo Branco.

Maria Guilhermina Corujo Curto, bilhete de identidade n.º 5492353, emitido em 11 de Abril de 2002, válido até 11 de Abril de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Helena Gonçalves Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7654873, emitido em 15 de Julho de 2002, válido até 15 de Abril de 2013, pelo arquivo de Bragança.

Filomena Maria Farinha Esteves Atanásio, bilhete de identidade n.º 8562064, emitido em 14 de Agosto de 2003, válido até 14 de Maio de 2009, pelo arquivo de Santarém.

Maria Isabel Pereira Sousa Morais, bilhete de identidade n.º 6603028, emitido em 27 de Agosto de 1999, válido até 27 de Novembro de 2009, pelo arquivo de Braga.

Maria João Batista Beato Fevereiro, bilhete de identidade n.º 7685824, emitido em 8 de Novembro de 2004, válido até 8 de Maio de 2015, pelo arquivo de Castelo Branco.

Maria João Cunha Gonçalves, cartão de cidadão n.º 4714459, válido até 11 de Dezembro de 2013.

Maria João Silva Calado Carlos, bilhete de identidade n.º 10144904, emitido em 21 de Maio de 2004, válido até 21 de Maio de 2009, pelo arquivo da Guarda.

Maria José Pereira Fraqueiro, bilhete de identidade n.º 10081291, emitido em 29 de Dezembro de 2004, válido até 28 de Fevereiro de 2010, pelo arquivo de Castelo Branco.

Maria José Purificação Freire Baltazar, bilhete de identidade n.º 7395598, emitido em 1 de Março de 2007, válido até 1 de Novembro de 2017, pelo arquivo da Guarda.

Maria La-Salette Ferreira Castro, bilhete de identidade n.º 6258845, emitido em 27 de Junho de 2002, válido até 27 de Junho de 2012, pelo arquivo de Vila Real.

Maria Luísa Ribeiro Marcelino Calaveiras, bilhete de identidade n.º 8077361, emitido em 3 de Março de 2006, válido até 3 de Fevereiro de 2017, pelo arquivo de Castelo Branco.

Maria Lurdes Afonso Pinheiro, bilhete de identidade n.º 6626529, emitido em 5 de Fevereiro de 2001, válido até 5 de Dezembro de 2011, pelo arquivo de Bragança.

Maria Lurdes Pinheiro Tomás Oliveira, bilhete de identidade n.º 8469161, emitido em 7 de Fevereiro de 2006, válido até 7 de Fevereiro de 2016, pelo arquivo de Castelo Branco.

Maria Madalena Oliveira Cruz, bilhete de identidade n.º 4423660, emitido em 3 de Março de 2003, válido até 3 de Janeiro de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Madalena Santos Rodrigues, cartão de cidadão n.º 9577781, válido até 27 de Fevereiro de 2014.

Maria Ofélia Trovão Vilela, cartão de cidadão n.º 9324667, a aguardar emissão.

Maria Palmira d'Assunção Franco Gomes Carvalho, bilhete de identidade n.º 4728986, emitido em 18 de Fevereiro de 1999, válido até 18 de Setembro de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Paula Pires Patrício Franco Cruz, bilhete de identidade n.º 6007998, emitido em 27 de Novembro de 2003, válido até 27 de Novembro de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Relíquias Caetano Melgaz Contente, bilhete de identidade n.º 6081447, emitido em 30 de Setembro de 2002, válido até 30 de Outubro de 2012, pelo arquivo de Beja.

Maria Rita Teixeira Pereira, bilhete de identidade n.º 8192950, emitido em 26 de Fevereiro de 2003, válido até 26 de Janeiro de 2014, pelo arquivo de Bragança.

Maria Rosário Ribeiro Ferreira, bilhete de identidade n.º 4000493, emitido em 20 de Abril de 2001, válido até 20 de Abril de 2011, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Teresa Gascão Nunes Pereira Nina, bilhete de identidade n.º 4237793, emitido em 27 de Abril de 2001, válido até 27 de Abril de 2011, pelo arquivo de Lisboa.

Marta Isabel Pereira Gomes Soares Costa, bilhete de identidade n.º 10637503, emitido em 1 de Março de 2006, válido até 1 de Abril de 2011, pelo arquivo de Aveiro.

Marta Regina Dias Almeida, bilhete de identidade n.º 10841543, emitido em 29 de Agosto de 2006, válido até 29 de Abril de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Mónica Ancede Aroso, bilhete de identidade n.º 6655183, emitido em 23 de Abril de 2004, válido até 23 de Abril de 2014, pelo arquivo do Porto.

Nair Freitas Ribeiro Ferreira, bilhete de identidade n.º 9341363, emitido em 11 de Maio de 2005, válido até 11 de Maio de 2016, pelo arquivo de Lisboa.

Natália Maria Rei Fumega, bilhete de identidade n.º 11392052, emitido em 18 de Agosto de 2006, válido até 18 de Março de 2012, pelo arquivo de Braga.

Natália Pica Amante, bilhete de identidade n.º 6095981, emitido em 11 de Fevereiro de 2000, válido até 11 de Fevereiro de 2010, pelo arquivo de Beja.

Neide Maria Santos Gil Bernardo, bilhete de identidade n.º 5537493, emitido em 15 de Abril de 2002, válido até 15 de Abril de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Norberto Fernando Magalhães Macena Carvalho, cartão de cidadão n.º 10744693, válido até 4 de Abril de 2013.

Nuno Domingos Garrido Nunes Sousa, bilhete de identidade n.º 10469128, emitido em 30 de Outubro de 2006, válido até 30 de Novembro de 2011.

Nuno Joaquim Pereira Costa, bilhete de identidade n.º 10829006, emitido em 16 de Junho de 2006, válido até 16 de Setembro de 2011, pelo arquivo da Guarda.

Paula Cristina Pereira Horta, bilhete de identidade n.º 8444474, emitido em 25 de Junho de 2007, válido até 25 de Maio de 2018, pelo arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge Fernandes Santos, bilhete de identidade n.º 10394335, emitido em 9 de Agosto de 2007, válido até 9 de Junho de 2013, pelo arquivo da Guarda.

Pedro Filipe Santos Alves, bilhete de identidade n.º 9916631, emitido em 7 de Janeiro de 2006, válido até 7 de Fevereiro de 2016, pelo arquivo de Viseu.

Pedro Nelson Campos Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 6054836, emitido em 12 de Setembro de 2003, válido até 12 de Setembro de 2013, pelo arquivo de Viseu.

Rafael António Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 10849943, emitido em 21 de Abril de 2003, válido até 21 de Abril de 2013, pelo arquivo de Lisboa.

Regina Monteiro Sousa Susano, bilhete de identidade n.º 10790103, emitido em 12 de Abril de 2004, válido até 12 de Abril de 2009, pelo arquivo de Leiria.

Rosa Iria Soares Gonçalves Prata, bilhete de identidade n.º 7647376, emitido em 1 de Setembro de 2006, válido até 14 de Setembro de 2016, pelo arquivo da Guarda.

Rui Batista Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 9054980, emitido em 15 de Dezembro de 2003, válido até 5 de Janeiro de 2014, pelo arquivo de Bragança.

Rui Nelson Garcia Cardoso Salvado, bilhete de identidade n.º 7886577, emitido em 28 de Março de 2005, válido até 28 de Outubro de 2015, pelo arquivo de Lisboa.

Sandra Cristina Ferreira Santos, cartão de cidadão n.º 10727660, válido até 6 de Março de 2014.

Sandra Margarida Ferreira Quaresma, bilhete de identidade n.º 10117491, emitido em 10 de Fevereiro de 2006, válido até 10 de Fevereiro de 2011, pelo arquivo de Aveiro.

Sandra Maria Fernandes Pinto Cardoso Sousa, bilhete de identidade n.º 8577643, emitido em 16 de Abril de 2004, válido até 16 de Abril de 2014, pelo arquivo de Braga.

Sandrine Araújo, bilhete de identidade n.º 13126603, emitido em 28 de Abril de 2004, válido até 28 de Abril de 2009, pelo arquivo de Bragança.

Sara Sandra Silva Cipriano Capela Monte, bilhete de identidade n.º 8486178, emitido em 21 de Janeiro de 2008, válido até 21 de Novembro de 2018, pelo arquivo de Lisboa.

Sérgio Manuel Matos Candeias, bilhete de identidade n.º 11138263, emitido em 10 de Novembro de 2003, válido até 10 de Abril de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Sónia Sofia Silva Ferreira Souto, bilhete de identidade n.º 10739389, emitido em 8 de Agosto de 2007, válido até 8 de Dezembro de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Susana Margarida Henriques Costa Ferreira, bilhete de identidade n.º 9586691, emitido em 17 de Abril de 2007, válido até 17 de Fevereiro de 2018, pelo arquivo de Santarém.

Susana Raquel Ferreira Coutinho, bilhete de identidade n.º 10962065, emitido em 17 de Outubro de 2003, válido até 17 de Junho de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Susana Santos Braz, bilhete de identidade n.º 8401253, emitido em 16 de Maio de 2007, válido até 16 de Abril de 2018, pelo arquivo de Lisboa.

Tânia Filipa Tavares Correia, bilhete de identidade n.º 12002313, emitido em 30 de Abril de 2007, válido até 30 de Abril de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Teresa Joaquina Moiteiro Silva Ramos, bilhete de identidade n.º 4483431, emitido em 26 de Fevereiro de 2003, válido até 26 de Fevereiro de 2013, pelo arquivo de Santarém.

Teresa Maria Oliveira Marques Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5564905, emitido em 12 de Janeiro de 2004, válido até 30 de Junho de 2012, pelo arquivo de Faro.

Vicente José Simões Pereira Costa, bilhete de identidade n.º 8029419, emitido em 11 de Dezembro de 2003, válido até 11 de Dezembro de 2013, pelo arquivo de Portalegre.

Vítor Manuel Carvalho Alves, bilhete de identidade n.º 7316670, emitido em 3 de Janeiro de 2002, válido até 3 de Janeiro de 2012, pelo arquivo de Bragança.

Vítor Manuel Marques Oliveira, bilhete de identidade n.º 4473610, emitido em 9 de Fevereiro de 2001, válido até 9 de Janeiro de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Vítor Manuel Santos Marques Espinhaço, bilhete de identidade n.º 9149276, emitido em 3 de Outubro de 2006, válido até 3 de Setembro de 2017, pelo arquivo da Guarda.

#### Suplementos:

Ana Sofia Jesus Narciso, bilhete de identidade n.º 10146175, emitido em 8 de Janeiro de 2007, válido até 8 de Junho de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Antónia Teresa Moniz Maia, bilhete de identidade n.º 4912965, emitido em 5 de Novembro de 2001, válido até 5 de Junho de 2012, pelo arquivo de Lisboa.

Emanuel Sousa Bandeira, bilhete de identidade n.º 10896446, emitido em 13 de Outubro de 2003, válido até 13 de Setembro de 2009, pelo arquivo de Leiria.

Emília Cristina Pinto Santos Bento Silva, bilhete de identidade n.º 10414641, emitido em 10 de Setembro de 2004, válido até 10 de Fevereiro de 2010, pelo arquivo de Santarém.

Idálio Costa Loureiro, bilhete de identidade n.º 10477820, emitido em 29 de Dezembro de 2006, válido até 29 de Janeiro de 2012, pelo arquivo de Viseu.

Jorge Isidro Ferreira Bretes Henriques, bilhete de identidade n.º 8438367, emitido em 6 de Outubro de 2004, válido até 6 de Outubro de 2014, pelo arquivo de Lisboa.

Jorge Manuel Fonseca Ramalho Pina, bilhete de identidade n.º 8397605, emitido em 18 de Setembro de 2003, válido até 18 de Junho de 2009, pelo arquivo da Guarda.

José Augusto Teixeira Rocha, bilhete de identidade n.º 6402457, emitido em 12 de Setembro de 2002, válido até 12 de Outubro de 2012, pelo arquivo de Aveiro.

Patrícia Isabel Antunes Afonso Baptista Silva, bilhete de identidade n.º 10276400, emitido em 1 de Julho de 2004, válido até 1 de Janeiro de 2010, pelo arquivo de Castelo Branco.

Paulo Jorge Maçana Padrão, bilhete de identidade n.º 10411113, emitido em 28 de Novembro de 2005, válido até 28 de Abril de 2011, pelo arquivo de Coimbra.

Paulo Luís Jorge Lopes, bilhete de identidade n.º 8570522, emitido em 9 de Maio de 2008, válido até 9 de Abril de 2019, pelo arquivo de Lisboa.

Sara Cristina Simões Costa, bilhete de identidade n.º 11159526, emitido em 2 de Outubro de 2003, válido até 2 de Setembro de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Sofia Maria Rocha Pina Neves, cartão de cidadão n.º 8587460, válido até 15 de Maio de 2013.

Solanja Reis Nunes, bilhete de identidade n.º 4213737, emitido em 29 de Setembro de 2005, válido até 29 de Outubro de 2015, pelo arquivo da Guarda.

Suzi Paula Rodrigues Rocha Pires, bilhete de identidade n.º 8130862, emitido em 19 de Abril de 2005, válido até 19 de Março de 2016, pelo arquivo de Lisboa.

residente na Rua de Sanguinhais, 313, em Beiriz, concelho da Póvoa de Varzim.

6 — Gumersindo Maia Rajão, pescador, 49 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6867595, emitido em 14 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de identificação do Porto, residente na Avenida da Cidade de Guimarães, 183, em Vila do Conde.

7 — Jorge Manuel Santos Gramata, pescador, 42 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8261287, válido até 25 de Outubro de 2012, emitido pelo arquivo de identificação de Aveiro, residente na Rua de Nossa Senhora da Saúde, Costa Nova, concelho de Ílhavo.

8 — José António Marques Mata, pescador, 52 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8722875, válido até 2 de Junho de 2019, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, residente na Avenida de Vasco da Gama, entrada 494, 2.º, esquerdo, Senhora da Hora, concelho de Matosinhos.

9 — José Castro Meireles, pescador/reformado, 69 anos, portador do bilhete de identidade n.º 2835777, emitido em 5 de Janeiro de 2000, vitalício, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, residente na Rua dos Mareantes, 31, em Vila do Conde, 4480-800.

10 — José de Jesus Graça, 45 anos, portador do bilhete de identidade n.º 7267710, válido até 7 de Janeiro de 2015, emitido em Aveiro, residente na Rua dos Poisadouros, 4, Canto do Calvão, concelho de Vagos.

11 — Sandra Marisa Valente, 26 anos, pescadora, portadora do bilhete de identidade n.º 12160444, válido até Setembro de 2009, emitido em Aveiro, residente na Torreira, concelho de Murtosa.

12 — Simão Manuel Saborano Marques, 38 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8622402, emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra, válido até 2008, residente na Rua de Arrais Manuel Fresco, 6, na Praia de Mira, concelho de Mira.

13 — Victor Manuel Castro Moreira, 3.º maquinista, 42 anos, portador do bilhete de identidade n.º 9081390, válido até 18 de Janeiro de 2019, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, residente na Rua de África, 173, C/9, Santa Marinha, concelho de Vila Nova de Gaia.

#### Membros suplentes da direcção:

1 — Alfredo Manuel da Silva Murta, pescador, 36 anos, portador do bilhete de identidade n.º 10858823, válido até 15 de Abril de 2011, pelo arquivo de identificação de Aveiro, residente na Rua da Lavoura, Murtosa.

2 — José Júlio da Silva Matos, pescador, 57 anos, bilhete de identidade n.º 7761760, válido até 26 de Janeiro de 2018, residente na Rua de D. Dinis, Caminho da Maceda, Murtosa.

3 — Manuel Joaquim Campota Jesus, pescador, 55 anos, portador do bilhete de identidade n.º 3909062, residente na Rua dos Navegantes, 34, Canidelo, concelho de Vila Nova de Gaia.

4 — Paulo Oliveira Gramata, pescador, 39 anos, portador do bilhete de identidade n.º 9669906, residente na Costa Nova, concelho de Ílhavo.

5 — Victor Manuel Gomes André, contramestre pescador, 33 anos, portador do bilhete de identidade n.º 11036139, válido até 16 de Dezembro de 2009 e emitido pelo arquivo de identificação do Porto, residente na Rua do Comendador Francisco Quintas, casa 42, na Póvoa de Varzim.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária de 19 de Março de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005.

#### Artigo 1.º

1 — A ANIET — Associação Nacional dos Indústria Extractiva e Transformadora é uma associação patronal sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, com sede na Rua de Júlio Dinis, 931, 1.º, esquerdo, na cidade do Porto, e visa promover uma estreita cooperação entre os sócios em ordem à defesa dos seus legítimos interesses e ao desenvolvimento das actividades que exercem.

## II — DIRECÇÃO

### **Associação Nacional dos Industriais de Botões — Eleição em 30 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos (biénio de 2009-2010).**

#### **Direcção**

Presidente — LOUROPEL — Fábrica de Botões, L.ª, representada por Avelino José Sousa Rego, casado, bilhete de identidade n.º 7830553, gerente geral.

Vice-presidente — Albertino Carvalho Vasques, empresário em nome individual, bilhete de identidade n.º 996931.

Tesoureiro — José Ferreira Fernandes, L.ª, representada por José Pedro de Carvalho Fernandes, casado, bilhete de identidade n.º 7049017, gerente.

Vogais:

David Santos Marçal, L.ª, representada por Mário Manuel Fidalgo Marçal, gerente, com o bilhete de identidade n.º 5804011.

Beleza — Indústria de Botões, L.ª, representada por Eurico da Silva Machado Miranda, casado, bilhete de identidade n.º 102891605, sócio gerente.

### **ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora — Eleição em 17 de Dezembro de 2007 para o biénio de 2008-2009 — Substituição.**

#### **Direcção**

Em assembleia geral realizada em 19 de Março de 2009, foi eleito o vice-presidente da direcção engenheiro Victor Manuel de Barros Albuquerque, em representação da Agregados — Extracção de Inertes, S. A., em substituição do engenheiro Pedro Manuel Pires Marques.

**Associação Nacional de Empresas de Produtos Explosivos — ANEPE — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos (triénio de 2009-2011).**

**Direcção**

Presidente — G. J. R. — Pirotecnia e Explosivos, S. A., com sede em Giesta, apartado 5, Termas de São Vicente, 4579-908 Paredes PNF, representada por António Joaquim de Melo Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 3594855.

Vice-presidente — Santos da Cunha 5 — Artifício, Produtos e Tecnologia para Pirotecnia, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua dos Paióis, Maximinus, apartado 443, 4700-240 Braga, representada por José Manuel Estibeiro Santos da Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 3838008.

Tesoureiro — Pirotecnia Oleirense — Fogos de Artifício, L.<sup>da</sup>, com sede no lugar de Pinheiros Novos, Oleiros, representada por João Paulo Fernandes Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 09316269 3ZZ5.

Secretário — Pirotécnica Armando Vieira, L.<sup>da</sup>, com sede na Travessa das Lages, 4820-114 Passos, Fafe, representada por Sérgio José Barbosa Fernandes Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 10567768.

Vogal — PROPYRO — Produtos Pirotécnicos, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Frei Manuel dos Santos, 47, 3060-459 Ourém, representada por Alexandre Rocha Simão, portador do bilhete de identidade n.º 11349641.

**Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção — ANIVEC/APIV — Eleição em 30 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2012.**

**Direcção:**

Presidente — Alexandre Monteiro Pinheiro, 3640, Olá — Moda Sociedade Têxtil, L.<sup>da</sup>

1.º vice-presidente — Jaime Regojo Velasco, 980, Confecções Regojo & Velasco, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — César Augusto Guimarães Fontes Araújo, 3769, CALVELEX, S. A.

Vice-presidente financeiro (tesoureiro) — Teófilo dos Santos Pinto, 335, Confecções J. R. Rodriguez, S. A.

**Vice-presidentes:**

António Amorim Alves, 4138, DIMODA — Difusão Internacional de Moda, L.<sup>da</sup>

António Moura Guedes, 525, MARFEL — Empresa de Confecções, L.<sup>da</sup>

José Luís Correia Gama Garcia, 878, PLÚVIA — Soc. Ind. Confecções, L.<sup>da</sup>

Luís Filipe da Silva Rafael, 432, Soc. Ind. de Confecções Dielmar, S. A.

Luís Hall de Figueiredo, 3894, Hall & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

**Suplentes:**

1.º Manuel Simão Ribeiro, 912, Sebastião & Manuel, L.<sup>da</sup>

2.º António Fernandes Ribeiro Meireles, 2641, CRIAL-ME — Fab. Exp. e Imp. Conf., L.<sup>da</sup>

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da BLAUPUNKT Auto-Radio Portugal, L.<sup>da</sup> — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral de 26 de Março de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008.

**Artigo 44.º**

**Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

**Artigo 71.º**

**Recursos para impugnação da eleição**

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

Registados em 21 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da empresa Dura Automotive Portuguesa, Indústria de Componentes para Automóveis, L.ª — Eleição em 31 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2012.**

#### Efectivos:

Sandra Helena Fernandes Neves de Sousa, 34 anos, bilhete de identidade n.º 10928479, emitido em 3 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

António José Augusto Marques Dias, 31 anos, bilhete de identidade n.º 11364039, emitido em 10 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Nuno José Figueiredo Nunes, 34 anos, comprovativo de pedido do cartão de cidadão n.º 000000000227557A, emitido em 9 de Fevereiro de 2009 do CRCiv, Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Cândida Valente de Albuquerque Coelho, 30 anos, bilhete de identidade n.º 11460396, emitido em 28 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Ana Maria Dias de Castro, 31 anos, cartão de cidadão n.º 11381142, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

#### Suplentes:

Célia Maria Coelho Brás, 30 anos, bilhete de identidade n.º 11595561, emitido em 28 de Dezembro de 2007, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

António dos Santos Antunes, 54 anos, bilhete de identidade n.º 4429788, emitido em 6 de Setembro de 1999,

do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

José Pires Gomes de Almeida, 53 anos, cartão de cidadão n.º 07232810, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

José Pereira Cabral, 55 anos, bilhete de identidade n.º 4215192, emitido em 23 de Março de 2005, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Madalena Cristina Martins dos Santos Rosa, 31 anos, cartão de cidadão n.º 11030481, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Registados em 20 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores dos CTT — Correios — Substituição**

Na Subcomissão de Trabalhadores dos CTT — Correios, eleitos em 5 de Junho de 2008 e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, para o mandato de 2008-2011, foi efectuada a seguinte substituição:

João Manuel Apolinário Carolino, membro da lista A, é substituído por João António Branco Fernandes, CRT, bilhete de identidade n.º 10410859, empregado n.º 1094343, membro da mesma lista candidata.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Gonçalves & Cachadinha — Rectificação**

Verificando-se divergências entre o texto original da convocatória à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, procede-se de seguida à sua rectificação.

Onde se lê «15 de Maio de 2009» deve ler-se «15 de Junho de 2009».

**BETOMINHO — Sociedade  
de Construção, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, foi publicada uma convocatória para eleição dos

trabalhadores para os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa referida em epígrafe.

Assim, procede-se à sua rectificação:

Onde se lê «dia 15 de Maio» deve ler-se «dia 15 de Junho».

