



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas. ....	2094
— Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril) .....	2095
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros. ....	2097
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. ....	2098
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) .....	2099
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) .....	2100
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro. ....	2102
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro. ....	2103
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros. ....	2105
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) .....	2106

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras. ....	2107
---	------

— CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2109
— CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, e Turismo Alimentação, Bebidas, Hotelaria de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	2144
— CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	2149
— ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L. <sup>da</sup> , e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra . . . . .	2153
— AE entre a TRANSDEV (Portugal) Transportes, L. <sup>da</sup> , e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário . . .	2156
— AE entre a Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	2196

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:

— SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — Alteração . . . . .	2250
---	------

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — STPT — Eleição em 28 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) . . . . .	2250
— Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2012 . . . . .	2251
— Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem — Eleição em 30 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011) . . . . .	2251
— USH — União de Sindicatos da Horta — Eleição para o quadriénio de 2008-2012 . . . . .	2252

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes — Alteração . . . . .	2252
--	------

II — Direcção:

— Associação dos Cabeleireiros de Portugal — Eleição em 26 de Março de 2008 para o mandato de três anos . . . . .	2253
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração . . . . .	2254
— Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. — Alteração . . . . .	2261
— Comissão de Trabalhadores da Esso Portuguesa, L. <sup>da</sup> — Rectificação . . . . .	2270
— Comissão de Trabalhadores da EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. — Alteração . . . . .	2271

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da empresa CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica — Eleição realizada em 29 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010 . . . . .	2279
— Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS — Fábrica de Carroçarias, S. A. — Eleição em 21 de Maio de 2008 para o mandato de quatro anos . . . . .	2280

— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. — Eleição em 12 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011) . . . . .	2280
— Comissão de Trabalhadores da EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. — Eleição em 16 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos . . . . .	2282
— Comissão de Trabalhadores da BRISTOL — Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, S. A. — Eleição em 22 de Abril de 2008 para o mandato de dois anos . . . . .	2282

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Iberoalpla Portugal — Embalagens Plásticas, Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Eleição realizada em 7 de Maio de 2008, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008 . . . . .	2283
— Planeta Plásticos, S. A. — Eleição realizada em 14 de Maio de 2008, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008 . . . . .	2283

---

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

---

## SIGLAS

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

O contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, excepto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém e no concelho de Grândola, se dediquem à actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

O SETAA solicitou a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela CAP que exerçam a actividade de produção agrícola,

pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta convenção previstas, filiados no sindicato outorgante.

Não foi possível avaliar o impacte da extensão em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes que regula profissões e categorias profissionais e retribuições e o apuramento estatístico dos quadros de pessoal disponível se reportar a 2005 (a convenção anterior entre estas associações apenas regulava a duração de trabalho).

Além das tabelas salariais, a convenção contém outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

As retribuições dos níveis 13 e 14 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A CAP celebrou outra convenção colectiva de trabalho com a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no mesmo Boletim e também objecto de extensão, pelo que são excluídos da presente extensão os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos nesta federação sindical.

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 as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 77.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, são estendidas no território do continente, excepto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém e no concelho de Grândola:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT — Federação

dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — As retribuições dos níveis 13 e 14 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições 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 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 2 da cláusula 77.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

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

Lisboa, 6 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril).**

Os contratos colectivos de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As associações signatárias solicitaram a extensão das referidas convenções às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores signatária e aos trabalhadores ao seu serviço.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão das tabelas salariais dado que a convenção celebrada pela FE-

TICEQ surge após a cessação da vigência da convenção anterior e a celebrada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares é uma primeira convenção.

Para além das tabelas salariais, as convenções contemplam outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

As retribuições dos grupos 5 a 13 da tabela A e dos grupos 9 a 13 da tabela B, ambas do subsector da cerâmica estrutural, bem como dos grupos 11 a 16 de ambas as tabelas dos restantes subsectores, 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que 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 as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções. O subsídio de refeição produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor das convenções.

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

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, à qual foi deduzida oposição pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM). A oponente pretende a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos seus representados com fundamento no facto de ter recusado outorgar convenção com igual conteúdo por considerar que seria lesivo dos interesses dos trabalhadores, seus representados. Considera, ainda, que a extensão publicitada violaria o direito à contratação colectiva que lhe assiste.

A emissão de regulamentos de extensão não impede a celebração de convenções colectivas de trabalho, pelo que não haveria violação do direito à contratação colectiva; do artigo 3.º do Código do Trabalho resulta que os instrumentos de regulamentação colectiva não negociais são subsidiários relativamente aos instrumentos negociais. No entanto, considerando que assiste à oponente a defesa

dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEVICOM.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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 nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM).

3 — As retribuições dos grupos 5 a 13 da tabela A e dos grupos 9 a 13 da tabela B do subsector da cerâmica estrutural e as dos grupos 11 a 16 de ambas as tabelas dos restantes subsectores 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições 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 que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Maio de 2007 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas, e o subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2007.

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, 6 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 76 087, dos quais 20 493 (26,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 11 853 (15,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8 %. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, previstas no anexo I, apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,7 % e o subsídio de caixa e as ajudas de custo nas deslocações, indexadas às tabelas salariais, em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas

do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

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 continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, tendo sido deduzida oposição por parte do Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, que invoca a existência de regulamentação colectiva específica e pretende a exclusão dos seus associados do âmbito da presente extensão, e pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, que invoca a autonomia contratual pretendendo igualmente a exclusão dos trabalhadores representados pelos seus associados do âmbito da extensão. Com efeito, o sindicato oponente celebra com a mesma federação de associações de empregadores uma convenção colectiva de trabalho, cuja última publicação teve lugar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007, já objecto de extensão, enquanto o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma federação de associações de empregadores e a FIEQUIMETAL cessou a sua vigência em 31 de Março de 2006. Considerando que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, e que assiste a ambos os oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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 dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, com rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector, que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;

c) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

2 — As retribuições previstas no anexo 1 inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e 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 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Abril de 2007 e o valor do subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2007.

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

Lisboa, 6 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Por-

tugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem à actividade comercial, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, por ter havido reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 9647 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,7 % e as diuturnidades em 50 %. 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 extensões anteriores destas convenções 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 CCT 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 das convenções 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 pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade comercial 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 nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — 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, dispõem 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, dispõem 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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções 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 de duas.

Lisboa, 6 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria 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, 6 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal

fábrica — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem às indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade, enquanto os outorgantes do CCT celebrado com a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química requereram a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pela federação sindical outorgante.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 676, dos quais 208 (30,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores, na indústria de moagem de trigo, e entre 21 a 200 trabalhadores, nos restantes sectores, que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,3 %, e o subsídio de turno, com um acréscimo entre 3,3 % e 4,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções.

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais 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 referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2007.

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

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.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, 6 de Junho de 2008. — 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 AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que na área da convenção 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 nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 8228, dos quais 4313 (52,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com um acréscimo, respectivamente, de 2,5 % e de 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos

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

O nível I do «horário normal» e do «horário especial» da tabela salarial constante do anexo III consagra valores 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da

Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

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

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

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

3 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

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

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro de 2008 e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, 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, 6 de Junho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações aos contratos colectivos de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro de 2008 e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho em que sejam parte empregadores dos mesmos sectores de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante, com exclusão dos filiados na ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção, na ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e na ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar e aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacte da extensão das tabelas salariais, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2005, nomeadamente porque em 2006 as convenções alteraram o número dos níveis de retribuição e procederam à total reestruturação do elenco profissional.

As convenções actualizam, ainda, o valor do subsídio de refeição. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As convenções abrangem as indústrias têxtil, de lanifícios e de vestuário. Para as indústrias têxtil, nomeadamente têxteis lar, e de lanifícios existem convenções colectivas celebradas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar (ANIT-LAR); a indústria do vestuário é abrangida por convenções colectivas de trabalho celebradas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV). Todas estas convenções têm sido objecto de extensão. A extensão anterior do CCT celebrado pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal excluiu do seu âmbito os empregadores filiados nas associações de empregadores acima referidas e, quanto à indústria de lanifícios, apenas abrangeu os empregadores

nela filiados, por se verificar que a ATP representava um número muito reduzido de empresas de lanifícios com pequeno número de trabalhadores e que a ANIL representava um número de empresas muito superior que empregavam muito mais trabalhadores. Não existindo justificação para alterar o âmbito da extensão anterior, a presente extensão exclui da sua aplicação os empregadores filiados na Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar (ANIT-LAR) e na Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVEC/APIV). Quanto à indústria de lanifícios, as convenções celebradas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) são aplicáveis a toda a indústria de lanifícios, com exclusão das empresas filiadas na ATP que serão abrangidas pela presente extensão.

Dado que, nas indústrias têxteis e de vestuário, todas as convenções existentes são celebradas por associações de empregadores representativas, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ATP, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações em concorrência com as extensões das convenções celebradas pela ANIT-LAR e pela ANIVEC/APIV.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas regiões autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão é apenas aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8 e 15, de 29 de Fevereiro de 2008 e de 22 de Abril de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção da indústria de lanifícios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica aos empregadores filiados na ANIT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Têxteis Lar e na ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

#### 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 o valor do subsídio de refeição 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 de três.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria 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, 6 de Junho de 2008. — 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 SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram que se dediquem 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 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 822, dos quais 67 (8,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 42 (5,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,4 %. 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 11,6 %, o subsídio de refeição, em 13,6 %, e o abono para falhas, em 11,5 %. 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, justificam-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 nela 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 outro, 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 2005 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos quer pelo CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça quer pelo CCT celebrado pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça, 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. 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 a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

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, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça 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 dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro 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;

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

2 — 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 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### 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 2007.

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 regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria 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, 6 de Junho de 2008. — 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 AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas dos trabalhadores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006. Os trabalhadores a tempo completo, ao serviço das empresas abrangidas pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 103, dos quais 22 (21,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 15 (14,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor da senha de almoço, em 4,2 %, e as diuturnidades e o abono para falhas, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade

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

Tem-se em consideração que o regulamento de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, limitou a extensão do CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. O mesmo critério foi adoptado no regulamento de extensão das convenções celebradas pela AIEC em 2006 e 2007, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2006, e 29, de 8 de Agosto de 2007. Como o apuramento do quadros de pessoal de 2005 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos pelos CCT celebrados pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça, mantém-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa no território do continente.

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante cuja actividade seja a indústria de cortiça e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias

profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2007.

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

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.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 regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria 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, 6 de Junho de 2008. — 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 ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 10 969, dos quais 805 (7,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 365 (3,3 %) auferem retribuições inferiores à da convenção em mais de 9,4 %. É nas empresas do escalão de dimensão com mais de 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 5,4 %, e o valor pecuniário da alimentação, em 5,4 % e 5,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Na área da convenção, a actividade de exploração de cantinas e refeitórios e de fabrico de refeições é, também, regulada por outras convenções colectivas celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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.

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.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.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 ARESP — As-

sociação da Restauração e Similares de Portugal e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações 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 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008, produzem efeitos no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

#### Texto final acordado nas negociações directas

Aos 10 dias do mês de Março de 2008, a ACDE — Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que segundo a cláusula 1.ª do CCT em vigor obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

#### CAPÍTULO I

#### Área e âmbito

##### Cláusula 1.ª

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630 e 52720, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escri-

tórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 726 empresas e 1689 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Março de 2008 e serão revistas anualmente.

##### Cláusula 21.ª

#### Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de €9,75 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2008.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

## Cláusula 21.ª-A

## Abono para falhas

O(s)/a(s) trabalhador(es/as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e

operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de €18. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a €1,55 diários para falhas.

## ANEXO III

## Tabela salarial

## Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas .....	681,80
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador ...	659
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja .....	595,90
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática .....	573,30
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1.ª (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1.ª .....	561,50
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª (metalúrgicos), operador de 1.ª e talhante de 2.ª	520,20
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2.º ano, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3.ª (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), montador de cozinhas, motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª (metalúrgicos), operador de 2.ª e talhante de 3.ª .....	477
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3.º ano, telefonista, caixa de comércio a retalho; estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante do 3.º ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1.º ano, ajudante de motorista, praticante do 3.º ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3.º ano e praticante de talhante do 3.º ano .....	432,80
IX	Estagiário do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.º ano, ajudante (electricista) do 2.º ano, praticante (metalúrgicos) do 2.º ano, operador-ajudante do 2.º ano e praticante de talhante do 2.º ano .....	426
X	Estagiário do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1.º ano, ajudante (electricista) do 1.º ano, praticante (metalúrgicos) do 1.º ano, operador-ajudante do 1.º ano e praticante de talhante do 1.º ano .....	426
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos, aprendiz de montador de cozinhas e aprendiz (metalúrgicos) do 4.º ano .....	426
XII	Paquete do 3.º ano, praticante do 3.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3.º ano e aprendiz de talhante do 3.º ano.	(a) 426
XIII	Paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano, aprendiz (electricista) do 2.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2.º ano e aprendiz de talhante do 2.º ano .....	(a) 426

Níveis	Categorias	Remunerações
XIV	Paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano, aprendiz (electricista) do 1.º ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1.º ano e aprendiz de talhante do 1.º ano . . . . .	(a) 426
XV	Servente de limpeza . . . . .	426
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente . . . . .	426

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que em cada ano aprova o salário mínimo nacional, assim como aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos e aplicar-se-á 75 % do valor referido no mesmo diploma.

*Nota.* — Todas as cláusulas do CCT comércio retalhista para o distrito de Évora publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2007 (texto consolidado e última alteração salarial), mantêm-se em vigor.

Évora, 10 de Março de 2008.

Pela ACDE — Associação Comercial do Distrito de Évora:

*José Manuel Calado da Silva Neves*, mandatário.  
*Gaudêncio Joaquim da Fonseca Cabral*, mandatário.

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

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Depositado em 19 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 144/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula preliminar

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

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e sucessivas alterações publicadas nos n.ºs 20, de 29 de Maio de 2005, 20, de 29 de Maio de 2006, e 29, de 8 de Agosto de 2007, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040 e 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

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

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e

das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª deste CCT não filiadas nas associações outorgantes.

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

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial constante do anexo III e restantes cláusulas de expressão económica produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

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

#### Cláusula 18.ª

##### Retribuições mínimas fixas

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de €20.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categoria	Vencimento (euros)
I	Praticante do 1.º ano (com.) Aprendiz do 1.º ano (elect.) Aprendiz do 1.º ano (met.) Paquete do 1.º ano (vig. limp.) Aprendiz do 1.º ano (marc.) Aprendiz do 1.º ano (hot.) Praticante do 1.º ano (reloj.)	(*)
II	Praticante do 2.º ano (com.) Aprendiz do 2.º ano (electri.) Aprendiz do 2.º ano (met.) Paquete do 2.º ano (vig. limp.) Aprendiz do 2.º ano (marc.) Aprendiz do 2.º ano (hot.) Praticante do 2.º ano (reloj.) Aprendiz (cabeleireiro de homens, senhoras e ofícios similares)	(*)
III	Praticante do 3.º ano (com.) Aprendiz do 3.º ano (met.) Paquete do 3.º ano (vig. limp.) Aprendiz do 3.º ano (hotel.) Praticante do 3.º ano (reloj.)	(*)
IV	Praticante do 4.º ano (com.) Aprendiz do 4.º ano (met.) Aprendiz do 1.º ano (c. civil) Aprendiz do 3.º ano (marc.) Aprendiz do 4.º ano (hot.) Praticante do 4.º ano (reloj.) Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras)	(*)
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.) Estagiário do 1.º ano (escrit.) Ajudante do 1.º ano (elect.) Estagiário do 1.º ano (cost.) Aprendiz do 2.º ano (c. civil) Praticante do 1.º ano (marc.) Estagiário do 1.º ano (hot.) Ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	(*)
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.) Ajudante do 2.º ano (elect.) Estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.) Praticante do 1.º ano (met.) Estagiário do 2.º ano (cost.) Aprendiz do 3.º ano (c. civil) Praticante do 2.º ano (marc.)	426

Nível	Categoria	Vencimento (euros)
	Estagiário do 2.º ano (hot.) . . . . . Tirocinante do escalão 1.º (t. des.) . . . . . Ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.) . . . . . Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro) . . . . . Trabalhador auxiliar (manut. e estética) . . . . .	
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) . . . . . Tirocinante do escalão II (t. des.) . . . . .	474
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.) . . . . . Servente de limpeza (vig. limp.) . . . . . Praticante do 2.º ano (c. civil) . . . . .	487
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.) Pré-oficial do 1.º ano (elect.) . . . . . Praticante do 2.º ano (met.) . . . . . Costureira e bordadora (cost.) . . . . . Contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.) . . . . . Servente (c. civil) . . . . . Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.) . . . . .	520
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.) . . . . . Caixa de balcão com menos de três anos (com.) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (elect.) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.) Oficial (cost.) . . . . . Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro controlador de 2.ª, costureiro de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª Montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) Empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3.ª (hot.) . . . . . Cobrador de 2.ª e oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.) . . . . . Meio-oficial (cabeleireiro de homens) . . . . . Meio-oficial (cabeleireiro de senhoras) . . . . . Ajudante técnico de fisioterapia . . . . .	547
XI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (supermercado) . . . . . Conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.) . . . . . Terceiro-escriturário e telefonista (esc.) . . . . . Ajudante de motorista (rod.) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.) Oficial especializado (cost.) . . . . . Oficial até dois anos (cab. hom.) . . . . . Oficial até dois anos (cab. senh.) . . . . . Oficial de posticeiro até 2 anos, manicura, calista, massagista de estética até dois anos, massagista de reabilitação até dois anos, esteticista até dois anos. Dietista até dois anos . . . . . Educador social até dois anos . . . . . Pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil). Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro controlador de 1.ª e costureiro de estofador de 1.ª Dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, montador de móveis de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª (marc.) Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 2.ª e cozinheiro de 2.ª . . . . . Cobrador de 1.ª . . . . . Desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.) . . . . . Operador de máquinas de contabilidade estagiário . . . . . Perfurador estagiário . . . . . Operador mecanográfico estagiário . . . . . Operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.) . . . . . Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.) . . . . . Pedicura . . . . .	592

Nível	Categoria	Vencimento (euros)
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super) ..... Caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.) ..... Segundo-escriturário esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.) ..... Motorista de ligeiros (rod.) ..... Oficial electricista, afinador de máquinas de 1.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª ..... Canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª Serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª Apontador com mais de um ano (met.) ..... Cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro com mais de dois anos, massagista de estética com mais de dois anos, massagista de reabilitação com mais de dois anos, esteticista com mais de dois anos. Educador social com mais de dois anos ..... Pintor de 2.ª ..... Dietista com mais de dois anos ..... Encarregado (vig. limp.) ..... Estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil) ..... Estofador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª, entalhador de 1.ª (marc.) Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 1.ª e cozinheiro de 1.ª ..... Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.) ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de posto de dados de 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.) Oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.) ..... Prospector de vendas ..... Dactilógrafo .....	605
XIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.) ..... Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.) ..... Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.) ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário (inf.) Decorador .....	610
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado (super.) ..... Encarregado de armazém (com.) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) ..... Encarregado (elect.) ..... Motorista de pesados (rod.) ..... Encarregado de metalúrgicos (met.) ..... Mestre (cost.) ..... Encarregado de secção (c. civil) ..... Encarregado de secção (marc.) ..... Chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria ..... Comprador .....	644
XV	Caixeiro encarregado, encarregado de loja (super.) ..... Encarregado de caixa (super.) ..... Encarregado de portaria (super.) ..... Inspector de vendas (com.) ..... Chefe de secção (esc.) ..... Guarda-livros (esc.) ..... Encarregado geral (c. civil) ..... Encarregado geral (marc.) ..... Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.) ..... Operador de informática de 1.ª, preparador informático de dados de 1.ª (inf.) .....	706
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.) ..... Chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.) ..... Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.) .....	790
XVII	Gerente comercial (com.) ..... Chefe de escritório (esc.) .....	854

(\*) Ordenado mínimo nacional — €426 desde 1 Janeiro 2008.

Subsídio mensal para falhas de caixa no valor de €20.

Diuturnidades — cada €3 vencidas de três em três anos até ao limite de quatro diuturnidades.

*Nota.* — Os salários são actualizados em 2,5 % sobre a tabela de 2007, com arredondamento ao euro superior.

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

Setúbal, 1 de Abril de 2008.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

*António Inácio Narciso*, membro da direcção.

*Joaquim José Milho*, membro da direcção.

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

*Jorge Coelho Mendes Paulino*, membro da direcção.

*João Pedro Jesus Morgado Soares*, membro da direcção.

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

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, mandatária.

*Maria Jesus Sacramento Neto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, mandatária.

*Maria de Jesus Sacramento Neto*, mandatária.

#### Texto consolidado

#### Cláusula preliminar

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

2 — Os efeitos das tabelas produzem-se de harmonia com os períodos nelas indicados.

### CAPÍTULO I

#### Clausula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20, de 29 de Maio de 2005, 20, de 29 de Maio de 2006, e 29, de 8 de Agosto de 2007, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271,

52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040 e 93042) filiados na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

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

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

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

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial constante do anexo III e restantes cláusulas de expressão económica produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

3 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4 — A outra parte deverá responder por escrito no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da denúncia.

5 — A ausência de resposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

6 — Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão, no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

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

### CAPÍTULO II

#### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.ª

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;

b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Fiscalizar os descontos para a previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência, bem como os referidos nos n.ºs 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração sem prejuízo no regime previsto no n.º 4.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da IT;

e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa

1 — As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de

urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3 — As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formalidades

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2 — Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

### CAPÍTULO III

#### Admissão

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo 1.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e promoções obrigatórias

As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

##### Grupo A — Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade.

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

h) Para efeitos das alíneas f) e g) deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de Setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data.

i) Os caixas de balcão que, após 1 de Outubro de 1987, completarem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

##### Grupo B — Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

b) Os estagiários logo que completarem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe.

d) Os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe.

e) Os dactilógrafos logo que completarem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores.

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT.

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e respon-

sabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos.

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria.

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo.

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente.

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior e esta.

m) O paquete, após três anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a contínuo.

#### Grupo C — Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos.

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos.

d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

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

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

#### Grupo D — Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

#### Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção desde que seja certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões.

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal.

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

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

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se se encontrarem na 3.ª classe; estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe.

j) Para efeitos do disposto nas alíneas h) e i) deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

m) Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao Sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado.

p) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um.

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

**Grupo F — Trabalhadores de costura**

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe.

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

**Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares**

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) 16 anos para paquete;
- 2) 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 3) 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

**Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos**

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo.

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem.

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos.

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem.

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

h) Em qualquer categoria, o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais.

i) Em cada empresa, o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais.

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até 12 meses depois da entrada em vigor do presente contrato desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria; em qualquer dos casos anteriores, serão automaticamente promovidos à 2.ª classe.

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

m) Para efeitos do disposto nas alíneas j) e l), conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercida a profissão nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

**Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira**

1 — Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 — Admissão — 16 anos.

3 — Como aprendiz de empregado de mesa, *snack*, balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

4 — Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro, respectivamente.

5 — a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria.

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

6 — a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

7 — Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

8 — Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 2.ª ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9 — Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

*Nota.* — Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

**Grupo J — Cobradores**

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Admissão — 18 anos de idade.

c) O cobrador de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, será automaticamente promovido a cobrador de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea d) do n.º 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complemen-

tares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);

b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e números anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;

c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

4 — a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa.

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo Sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão.

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

#### Grupo M — Trabalhadores de informática

a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes.

b) O ingresso nas profissões de operador mecanográfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfurador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio.

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder um ano.

d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de dois anos excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

g) O operador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de computador de 2.<sup>a</sup>, o operador de posto de dados de 2.<sup>a</sup>, o operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, o perfurador-verificador de 2.<sup>a</sup> e o operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup> ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior, logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

#### Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro.

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro.

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.ª

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.ª após três anos de permanência na categoria.

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

#### Grupo O — Trabalhadores de serviços pessoais Penteado e estética

1 — São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;

b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora.

2 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

4 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários.

5 — O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo Sindicato.

6 — Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tinha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional a entidade estatal com competência poderá autorizar ouvido o Sindicato:

a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;

b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;

c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o n.º 3;

d) A admissão ao exame profissional referido no anterior n.º 6, alínea a), desta cláusula, aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde.

7 — Quanto à aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura, pedicura, calista, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o n.º 5 desta cláusula apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional de respectiva especialidade.

8 — O acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo.

9 — Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

10 — A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em casos de promoção, terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

#### Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

1 — Aos profissionais constantes do n.º 1 caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, desde que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 15\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro dos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

#### Cláusula 13.ª

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; nas empresas com 20 ou menos trabalhadores, esse período é de 90 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

4 — A admissão deve ser participada ao sindicato respectivo pela entidade patronal, nos 30 dias seguintes à mesma se ter tornado efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de nascimento e de admissão e condições da sua admissão.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do termo do prazo do contrato do trabalhador substituído, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — Enquanto se mantiver em vigor o Decreto-Lei n.º 781/76, de 18 de Outubro, o regime dos contratos a prazo será regulado por este decreto-lei.

2 — Se tal decreto-lei for revogado e a nova legislação o permitir, o regime dos contratos a prazo reger-se-á pelas disposições da cláusula anterior e pelas alíneas seguintes, na parte em que forem mais favoráveis para o trabalhador:

a) Os contratos a prazo são obrigatoriamente celebrados por escrito; se o não forem, os trabalhadores admitidos são considerados efectivos;

b) Os contratos só poderão ser a prazo incerto quando seja incerto o evento de que dependa o termo do contrato e deverão conter a justificação da incerteza do prazo; quando não contiverem esta justificação, os contratos serão considerados como celebrados pelo prazo de seis meses;

c) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo, comunicará ao trabalhador, por escrito, tal denúncia, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita;

d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;

e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a prazo, mesmo antes do seu termo, desde que tal denúncia seja feita por forma escrita e com a antecedência mínima de cinco dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais elaborarão um mês após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho e anualmente os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas pela lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias: gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4 — Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

Operador-adjunto — caixeiro-ajudante;  
Operador de 2.<sup>a</sup> — terceiro-caixeiro;  
Operador de 1.<sup>a</sup> — segundo-caixeiro;  
Operador especializado — primeiro-caixeiro;  
Operador-encarregado — caixeiro-chefe de secção;  
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado.

6 — A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades anexo II.

7 — As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante.

8 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9 — Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

10 — Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais do que três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 1 desta cláusula.

11 — Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas fixas

1 — As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizarem.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

Diária completa, 6,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4 — Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — À entidade patronal fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de €20.

7 — As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Incapacidade económica e financeira das empresas

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;

b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;

c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluído peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;

d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;

e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;

f) Terminados os prazos referidos na alínea e), a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;

g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;

h) No caso de o sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de 30 dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;

i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva à comissão permanente interministerial, criada pelo Decreto-Lei n.º 822/76, de 12 de Novembro;

j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;

l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultante de factos diferentes dos previstos na cláusula 43.<sup>a</sup> durar mais de 108 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de €3 por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2 — Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de Dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de Abril de 1976.

3 — Para os cobradores, a contagem de tempo terá início em 1 de Setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5 — O disposto no n.º 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de Setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6 — Para os técnicos de desenho, a contagem de tempo terá início em 1 de Fevereiro de 1980.

7 — A partir de 1 de Outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de serviço para aquisição das diuturnidades dos caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de Outubro de 1987.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço, na base de dois dias e meio por mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Os profissionais que durante o ano tenham estado impedidos por doença, acidente ou serviço militar, desde que o período de ausência não tenha sido superior a seis meses, receberão o subsídio como se ao serviço se encontrassem. Uma vez que a ausência tenha excedido seis meses, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

5 — Os profissionais que sejam incorporados no serviço militar receberão um subsídio proporcional ao tempo prestado no ano da incorporação e, no caso de regresso, terão direito ao subsídio por inteiro, desde que durante esse ano não tenham estado ausentes do serviço por período superior a seis meses.

A não se verificar essa hipótese, ser-lhe-á pago o subsídio proporcional ao tempo de serviço.

6 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de Dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana;

d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório;

e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho.

2 — Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior, ficando o gozo do outro meio dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;

b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;

c) Dois dias, sendo:

Consecutivos, em esquema rotativo durante cinco semanas;

Nas cinco semanas seguintes, um desses dois dias será o domingo, sendo o outro rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive;

E assim sucessivamente para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea c) do número anterior;

d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório e técnicos de desenho.

3 — Os trabalhadores que observem o regime de horário semanal previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor do salário mínimo da respectiva categoria.

4 — A mudança de horário carece sempre do acordo prévio do trabalhador; para que esse acordo seja válido, terá de ser manifestado por escrito (para o que se sugere o modelo designado como anexo IV).

5 — Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7 — O intervalo para almoço será compreendido obrigatoriamente entre as 12 e as 16 horas.

8 — Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula prestarão, no mês de Dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias

de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9 — A compensação nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de Setembro a Dezembro.

10 — O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais**

1 — Para trabalhadores dos lugares dos mercados municipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2 — O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco dias semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3 — Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias**

Nestes estabelecimentos, os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio dia complementar;

b) De cinco em cinco semanas, o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em dias de mercado local**

Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100 %;

b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho de Maio a Setembro na Costa da Caparica e Trafaria**

1 — Nos meses de Maio a Setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2 — O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 — Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3 — Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9 horas e termina às 18 ou 19 horas, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4 — Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5 — O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6 — O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21 horas ou tenham início antes das 7 horas da manhã é de 8,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7 — A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8 — O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores; não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários desde que afixados e contendo o carimbo e assinatura do Ministério do Trabalho de aprovado.

5 — Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Em princípio é abolido o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprevisíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo, para o trabalhador.

4 — Por motivos de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não pode ir além das 22 horas e 30 minutos com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

5 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias normais;
- b) 200 %, se o trabalho for prestado em feriados ou dias de descanso semanal.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52} = \text{Vencimento/hora}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 25 % até às 21 horas e de 50 % das 21 horas às 7 horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço salvo o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> deste CCTV.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

4 — 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 no número seguinte.

5 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis; quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias, para este efeito; são dias úteis todos os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados.

7 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro; no entanto, deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério; dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8 — As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9 — Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar, por escrito, a esta até 30 de Abril, o período em que vai gozar férias, não podendo a entidade patronal opor-se ao gozo de férias na data fixada pelo trabalhador.

10 — Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento das férias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 35.<sup>a</sup>, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos

meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago no início das férias, salvo no caso de incorporação militar ou de cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data de verificação dos mesmos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup> e das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup>; no caso da alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2 — São considerados dias de descanso complementar:

- a) O meio dia de descanso de sábado no caso da alínea a) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>;
- b) O outro dia de descanso atribuído no caso da alínea b) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>;
- c) O 2.º dos dois dias de descanso previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Pascoa;
- 25 de Abril;
- 1.º 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.

E além destes, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

4 — Os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias para a compensação prevista nos termos do n.º 8 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta considera-se a ausência durante um dia 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 perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das que forem anteriormente previsíveis, as quais deverão ser participadas logo que prevista a sua concretização.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doenças;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação e julgamento e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento, até cinco dias consecutivos de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parentes ou afins, no 1.º grau da linha recta;

e) Falecimento, até dois dias consecutivos de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

f) Parto da esposa ou companheira durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera;

h) Nos dias da inspecção militar;

i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

j) O tempo despendido pelos trabalhadores para efeitos de doação de sangue, assim como o período de repouso, após a dádiva.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto às previstas na alínea a) quando o trabalhador receba alguma prestação de segurança social, e as da alínea b) que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 6.<sup>a</sup>

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao desconto no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 39.<sup>a</sup>, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4 — Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho, valerá a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ordenado mensal: 8}}{30}$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovativo de impossibilidade.

2 — A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador (impresso modelo anexo v).

3 — Se a entidade patronal não der conhecimento da sua decisão até ao início do período de dispensa, tal silêncio equivale à sua autorização.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da afectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3 — O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 46.<sup>a</sup>

4 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

4.1 — Por parte da entidade patronal:

a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;

b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;

c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

d) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;

e) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;

f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

4.2 — Por parte dos trabalhadores:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.<sup>a</sup>;

e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;

h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada 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 dá direito à reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.

4 — No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5 — Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber o triplo das indemnizações previstas no n.º 3 desta cláusula.

6 — Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere,

reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de nomear comissões *ad hoc* para investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais 30 dias.

3 — Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da comunicação da acusação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador se for caso disso.

5 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

6 — Quando ocorrer o indicado no n.º 5 desta cláusula, o sindicato a que o trabalhador pertence será avisado no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral pelo trabalhador

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemnização igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

### CAPÍTULO VIII

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

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

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Não levantar obstáculos ao exercício de funções dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões de conciliação e julgamento ou outras a elas inerentes;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Deveres dos profissionais

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material e utensílios que lhes tenham sido confiados;

f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;

h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;

m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo esclarecimento tem o dever de participar;

n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea n) da cláusula 50.<sup>a</sup>

2 — Se a transferência a que se refere a alínea d) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se contudo, ao trabalhador, a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 46.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 46.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — 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.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que

se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições conforme estipula o n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

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

- a) À retribuição que auferia no local habitual;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a €1;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- d) A uma licença suplementar, com a retribuição igual a um dia útil por cada 30 dias de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como horas extraordinárias;
- f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3 — O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) A vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;

- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;

- c) A uma licença suplementar, com retribuição de 2 dias úteis por cada 30 dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2 — O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

## SECÇÃO II

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar 30 dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto. No caso de haver lugar à amamentação, esse período mantém-se durante todo o tempo que durar a amamentação já referida devidamente comprovada pelo médico.

A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início e no termo do período diário de trabalho;

- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

- e) O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;

- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual durante o período de gravidez;

- g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.<sup>a</sup>, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

### SECÇÃO III

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas;

b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

### SECÇÃO IV

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais um ano, permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

## CAPÍTULO X

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante 180 dias por ano.

## CAPÍTULO XI

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se:

1 — A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Sanitários e vestiários

O estabelecimento com mais de 25 trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Trabalho com câmara frigoríficas de congelação e produtos tóxicos

1 — Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2 — A empresa colocará o trabalhador noutra posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3 — A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de 50 % da retribuição, durante um período de 1, 3, 6, 9 e 12 dias, respectivamente;
- d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição, durante um período de 1, 3, 6, 9 e 12 dias, respectivamente;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Quotização

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhadores e a remeter à associação sindical em que aquele se encontra inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão

de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, as classificações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição que não poderá sofrer prejuízo.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

5 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

## ANEXO I

### Definição de categorias

#### Grupo A — Caixeiros

*Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Servente.* — É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

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

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

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

*Embalador.* — É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma

máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

**Caixa.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheque.

**Caixa de balcão com mais de três anos.** — É o profissional que exerce a profissão de caixa de balcão há mais de três anos ao serviço da mesma entidade patronal.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou primeiro-caixeiro.

**Operador de supermercados.** — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

**Propagandista.** — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

**Demonstrador.** — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

**Conferente.** — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

**Caixeiro-viajante.** — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

**Caixeiro de praça.** — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

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

**Vendedor especializado.** — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas, e transmite-as para execução.

**Prospecor de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

**Expositor.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

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

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

**Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

**Encarregado de loja.** — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

**Gerente comercial.** — É o trabalhador que organiza e dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

**Encarregado de portaria.** — É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

**Comprador.** — É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

**Encarregado de caixa.** — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos

os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

*Operador fiscal de caixa.* — É o trabalhador que, no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura dos parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a secção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

*Operador fiscal de marcação.* — É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém para a respectiva marcação.

*Operador encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

*Operador-ajudante.* — É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.<sup>a</sup>

#### Grupo B — Trabalhadores de escritório

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

*Chefe de contabilidade.* — É o trabalhador que dirige e secção de contabilidade, quando esta constitui um departamento principal de serviços.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos, toma as disposições necessárias para levantamentos e 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 alterações financeiras.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

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

*Escriturário.* — É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e estrangeira.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Programador.* — É o trabalhador que 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, repara 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 necessárias, apresenta os resultados obtidos sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de escritório a fim de registar operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos, por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com operações de contabilidade.

**Estagiário.** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias, de documentos existentes; imprime por vezes papéis, matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

#### Correlativos

**Telefonista.** — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

#### Grupo C — Trabalhadores electricistas

**Encarregado.** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**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.

**Ajudante.** — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção

de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

#### Grupo D — Trabalhadores rodoviários

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo, faz a entrega da mercadoria no destino.

#### Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

**Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.** — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

**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 das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

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

**Mecânico de frio ou ar condicionado.** — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

**Mecânico de máquinas de escritório.** — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

**Canalizador.** — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

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

**Maçariqueiro.** — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

**Escolhedor-classificador de sucata.** — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à

fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

*Nota.* — Relativa aos maçaqueiros e escolhedores de sucata a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

*Bate-chapas.* — 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 das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Pintor de metalurgia.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à escolha, 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, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

*Encarregado de metalúrgicos.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

#### Grupo F — Trabalhadores de costura

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

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

*Oficial.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

*Costureira.* — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

*Bordadora.* — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

*Estagiário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

#### Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

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

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Encarregado.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

#### Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

*Colador de espumas para estofos ou colchões.* — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

*Cortador(a) de tecidos para colchões.* — É o trabalhador(a) que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

*Cortador(a) de tecidos para estofos.* — É o trabalhador(a) que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

*Costureiro(a) de colchoeiro.* — É o trabalhador(a) que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

*Costureiro(a)-controlador(a).* — É o trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

*Costureiro(a) de decoração.* — É o trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

*Costureiro(a) de estofador.* — É o trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

*Dourador de ouro fino.* — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

*Enchedor de colchões e almofadas.* — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo relevo.

*Envernizador.* — É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

*Estofador.* — É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Marceneiro.* — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Pintor-decorador.* — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

*Pintor de móveis.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

*Polidor manual.* — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedrapomes, goma-laca, dissolvidas em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola.* — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

*Assentador ou aplicador de revestimentos.* — É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Praticante.* — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

*Aprendiz.* — É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Servente ou trabalhador indiferenciado.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

*Decorador.* — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, *stands* de vendas, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo croquis ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

*Dourador de ouro de imitação.* — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

*Servente ou trabalhador indiferenciado.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, oficinas, areiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

#### Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisiona a aquisição, guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existenciais de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

*Empregado de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

*Chefe de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas, ou impedimentos.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

*Auxiliar de cozinha.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

1 — Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de terceira.

#### Grupo J — Cobradores

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

#### Grupo L — Técnicos de desenho

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

*Medidor-orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças 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.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

**Grupo M — Trabalhadores de informática**

*Operador de informática.* — É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

*Preparador informático de dados.* — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

*Operador de posto de dados.* — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

*Programador informático.* — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contem e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos

gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e específica das necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla os documentos e os métodos e os processos a utilizar.

*Monitor de informática.* — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

*Estagiário.* — É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

*Nota.* — As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «Trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

**Grupo N — Trabalhadores relojoeiros**

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro-reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

**Grupo O — Trabalhadores de serviços pessoais — Penteados e estética**

1 — Barbeiros (cabeleireiros de homens):

a) *Cabeleireiro completo de homens.* — O trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha,

penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

b) *Oficial*. — O trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;

c) *Meio-oficial*. — O trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;

d) *Praticante*. — O trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de homens;

e) *Aprendiz*. — O trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado.

## 2 — Cabeleireiro de senhoras:

a) *Cabeleireiro completo*. — O trabalhador que para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postigos;

b) *Oficial especializado*. — O trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;

c) *Praticante*. — O trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de senhoras;

d) *Ajudante*. — O trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;

e) *Aprendiz*. — O trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um trabalhador mais qualificado.

## 3 — Ofícios similares:

a) *Manicura*. — O trabalhador que trata do embelezamento das mãos e ou arranjo das unhas;

b) *Calista*. — O trabalhador que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo dos pés;

c) *Massagista de estética*. — O trabalhador que executa massagens de estética;

d) *Esteticista*. — O trabalhador que executa tratamento de beleza;

e) *Oficial de posticeiro*. — O trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido;

f) *Ajudante de posticeiro*. — O trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;

g) *Pedicura*. — O trabalhador que trata do embelezamento dos pés e ou arranjo das unhas;

h) *Aprendiz*. — O trabalhador que, estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

## 4 — Trabalhadores da manutenção da estética:

a) *Ajudante técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis;

b) *Dietista*. — O trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos;

c) *Educador social*. — O trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo;

d) *Massagista de reabilitação*. — O trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes, efectua outros tipos de tratamento, tais como banhos de vapor e agentes físicos;

e) *Trabalhador auxiliar (serviços gerais)*. — O trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo, desempenha outras tarefas específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

## ANEXO II

### Quadro de densidades

#### Grupo A — Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro .....	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro .....	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4

Categorias profissionais	Número de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Terceiro-Caixaieiro .....	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 20, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

### Grupo B — Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário .....	0	0	0	1	2
Segundo-escriturário .....	0	1	1	1	2
Terceiro-escriturário .....	1	1	2	2	1

Nota. — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros, 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

### Grupo C — Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

### Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades.

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe .....	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe .....	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe .....	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes .....	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

### Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado .....	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª .....	0	0	0	0	1	1	1	2
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª .....	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe .....	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª .....	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª .....	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª .....	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª e 1.ª ou encarregados.

3 — O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª e 1.ª ou encarregados.

## Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

## ANEXO III

## Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categoria	Vencimento (euros)
I	Praticante do 1.º ano (com.) .....	(*)
	Aprendiz do 1.º ano (elect.) .....	
	Aprendiz do 1.º ano (met.) .....	
	Paquete do 1.º ano (vig. limp.) .....	
	Aprendiz do 1.º ano (marc.) .....	
	Aprendiz do 1.º ano (hot.) .....	
	Praticante do 1.º ano (Reloj.) .....	
II	Praticante do 2.º ano (com.) .....	(*)
	Aprendiz do 2.º ano (electri.) .....	
	Aprendiz do 2.º ano (met.) .....	
	Paquete do 2.º ano (vig. limp.) .....	
	Aprendiz do 2.º ano (marc.) .....	
	Aprendiz do 2.º ano (hot.) .....	
	Praticante do 2.º ano (reloj.) .....	
III	Praticante do 3.º ano (com.) .....	(*)
	Aprendiz do 3.º ano (met.) .....	
	Paquete do 3.º ano (vig. limp.) .....	
	Praticante do 3.º ano (reloj.) .....	
IV	Praticante do 4.º ano (com.) .....	(*)
	Aprendiz do 4.º ano (met.) .....	
	Aprendiz do 1.º ano (c. civil) .....	
	Aprendiz do 3.º ano (marc.) .....	
	Aprendiz do 4.º ano (hot.) .....	
	Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras) .....	
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.) .....	(*)
	Estagiário do 1.º ano (escrit.) .....	
	Ajudante do 1.º ano (elect.) .....	
	Estagiário do 1.º ano (cost.) .....	
	Aprendiz do 2.º ano (c. civil) .....	
	Praticante do 1.º ano (marc.) .....	
	Estagiário do 1.º ano (hot.) .....	
	Ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.) .....	
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.) .....	426
	Ajudante do 2.º ano (elect.) .....	
	Estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.) .....	
	Praticante do 1.º ano (met.) .....	
	Estagiário do 2.º ano (cost.) .....	
	Praticante do 2.º ano (marc.) .....	

Nível	Categoria	Vencimento (euros)
	Estagiário do 2.º ano (hot.) . . . . . Tirocinante do escalão 1.º (t. des.) . . . . . Ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.) . . . . . Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro) . . . . . Trabalhador auxiliar (manut. e estética) . . . . .	
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) . . . . . Tirocinante do escalão II (t. des.) . . . . .	474
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.) . . . . . Servente de limpeza (vig. limp.) . . . . . Praticante do 2.º ano (c. civil) . . . . .	487
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (elect.) . . . . . Praticante do 2.º ano (met.) . . . . . Costureira e bordadora (cost.) . . . . . Contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.) . . . . . Servente (c. civil) . . . . . Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.) . . . . .	520
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.) . . . . . Caixa de balcão com menos de três anos (com.) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (elect.) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.) . . . . . Oficial (cost.) . . . . . Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro controlador de 2.ª, costureiro de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª . . . . . Montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) . . . . . Empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3.ª (hot.) . . . . . Cobrador de 2.ª e oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.) . . . . . Meio-oficial (cabeleireiro de homens) . . . . . Meio-oficial (cabeleireiro de senhoras) . . . . . Ajudante técnico de fisioterapia . . . . .	547
XI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (supermercado) . . . . . Conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.) . . . . . Terceiro-escriturário e telefonista (esc.) . . . . . Ajudante de motorista (rod.) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.) . . . . . Oficial especializado (cost.) . . . . . Oficial até dois anos (cab. hom.) . . . . . Oficial até dois anos (cab. senh.) . . . . . Oficial de posticeiro até 2 anos, manicura, calista, massagista de estética até dois anos, massagista de reabilitação até dois anos, esteticista até dois anos . . . . . Dietista até dois anos . . . . . Educador social até dois anos . . . . . Pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil) . . . . . Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro controlador de 1.ª e costureiro de estofador de 1.ª . . . . . Dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, montador de móveis de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª (marc.) . . . . . Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 2.ª . . . . . Cobrador de 1.ª . . . . . Desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.) . . . . . Operador de máquinas de contabilidade estagiário . . . . . Perfurador estagiário . . . . . Operador mecanográfico estagiário . . . . . Operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.) . . . . . Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.) . . . . .	592

Nível	Categoria	Vencimento (euros)
	Pedicura . . . . .	
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super) . . . . . Caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.) . . . . . Segundo-escriurário esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.) . . . . . Motorista de ligeiros (rod.) . . . . . Oficial electricista, afinador de máquinas de 1.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª . . . . . Canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª Serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª Apontador com mais de um ano (met) . . . . . Cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro com mais de dois anos, massagista de estética com mais de dois anos, massagista de reabilitação com mais de dois anos, esteticista com mais de dois anos. Educador social com mais de dois anos . . . . . Pintor de 2.ª . . . . . Dietista com mais de dois anos . . . . . Encarregado (vig. limp.) . . . . . Estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil) . . . . . Estofador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª, entalhador de 1.ª (marc.). Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 1.ª e cozinheiro de 1.ª . . . . . Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.) . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de posto de dados de 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.) Oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.) . . . . . Prospector de vendas . . . . . Dactilógrafo . . . . .	605
XIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.) . . . . . Primeiro-escriurário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.) . . . . . Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.) . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário (inf.) Decorador . . . . .	610
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado (super.) . . . . . Encarregado de armazém (com.) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) . . . . . Encarregado (elect.) . . . . . Motorista de pesados (rod.) . . . . . Encarregado de metalúrgicos (met.) . . . . . Mestre (cost.) . . . . . Encarregado de secção (c. civil) . . . . . Encarregado de secção (marc.) . . . . . Chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria . . . . . Comprador . . . . .	644
XV	Caixeiro encarregado, encarregado de loja (super.) . . . . . Encarregado de caixa (super.) . . . . . Encarregado de portaria (super.) . . . . . Inspector de vendas (com.) . . . . . Chefe de secção (esc.) . . . . . Guarda-livros (esc.) . . . . . Encarregado geral (c. civil) . . . . . Encarregado geral (marc.) . . . . . Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.) . . . . . Operador de informática de 1.ª, preparador informático de dados de 1.ª (inf.) . . . . .	706
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.) . . . . . Chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.) . . . . . Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.) . . . . .	790
XVII	Gerente comercial (com.) . . . . . Chefe de escritório (esc.) . . . . .	854

(\*) Ordenado mínimo nacional — €426, desde 1 Janeiro 2008.

Subsídio mensal para falhas de caixa no valor de €20.

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

*Nota.* — Os salários são actualizados em 2,5 % sobre a tabela de 2007, com arredondamento ao euro superior.

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

Setúbal, 1 de Abril de 2008.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

*António Inácio Narciso*, membro da direcção.

*Joaquim José Milho*, membro da direcção.

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

*Jorge Coelho Mendes Paulino*, membro da direcção.

*João Pedro Jesus Morgado Soares*, membro da direcção.

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

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, mandatária.

*Maria Jesus Sacramento Neto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, mandatária.

*Maria de Jesus Sacramento Neto*, mandatária.

Depositado em 17 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 142/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

#### Artigo de revisão

Este contrato colectivo de trabalho revê o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e, por outro, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 2850 e o número de trabalhadores é de 13 100.

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

#### Cláusula 3.ª

##### Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e ainda pelos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga e Vagos do distrito de Aveiro, pelos concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras do distrito de Lisboa e pelos concelhos de Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Vila de Ourém, Mação, Sardoal, Tomar, Torres Novas e Vila Nova da Barquinha do distrito de Santarém e pelos concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela do distrito de Viseu.

#### Cláusula 4.ª

##### Denúncia e revisão

- 1 — .....
- 2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

#### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.ª deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

**Grupo A:**

Abastecedoras de aeronaves;  
 Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
 Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
 Campos de golfe;  
 Casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas);  
 Clubes de 1.ª;  
*Healths clubs*;  
 Hotéis de 5 estrelas;  
 Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
 Empresas de *catering*;  
 Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas de luxo;  
 Fábricas de refeições;  
 Salas de bingo.

**Grupo B:**

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
 Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
 Cantinas com ou sem estabelecimentos de restauração e ou de bebidas concessionados;  
 Embarcações turísticas;  
 Estabelecimentos termais;  
 Estabelecimentos de animação turística;  
 Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas típicos;  
 Estalagem de 5 estrelas;  
 Hotéis de 4 estrelas;  
 Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
 Parques de campismo de 4 estrelas;  
 Pousadas;  
 Pousadas da juventude.

**Grupo C:**

Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
 Albergarias;  
 Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
 Casas de hóspedes e hospedarias;  
 Clubes de 2.ª;  
 Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas;  
 Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
 Estalagens de 4 estrelas;  
 Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
 Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
 Hotéis rurais;  
 Lares com fins lucrativos;  
 Moradias turísticas de 1.ª e 2.ª categorias;  
 Motéis de 3 e 2 estrelas;  
 Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
 Pensões de 1.ª, 2.ª e 3.ª;  
 Outros estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas.

**B) Denominação dos estabelecimentos e empresas**

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *healths clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo ru-

ral, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos sejam quais for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de laser, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

**ANEXO II****Categorias e níveis de remuneração****1 — Direcção:**

Director de hotel — XII;  
 Subdirector de hotel — XI;  
 Assistente de direcção — XI;  
 Director de alojamento — XI;  
 Director de relações públicas — XI;  
 Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
 Director de pensão — X;  
 Director artístico — XI.

**2 — Recepção-portaria:**

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
 Chefe de recepção — X;  
 Subchefe de recepção — IX;  
 Recepcionista principal — VIII;  
 Recepcionista de 1.ª — VII;  
 Recepcionista de 2.ª — VI;  
 Recepcionista estagiário — III;  
 Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
 Recepcionista aprendiz com 18 anos — I;  
 Porteiro de restauração e bebidas — V;  
 Trintanário principal — VIII;  
 Trintanário — VI;  
 Bagageiro — V;  
 Mandarete com 18 anos ou mais anos — V;  
 Mandarete com 18 anos — I;  
 Chefe de segurança — IX;  
 Vigilante — V.

## 3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
 Controlador — VIII;  
 Estagiário de controlador — III;  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
 Chefe de compras/ecónomo — IX;  
 Despenseiro/cavista — VI;  
 Ajudante de despenseiro/cavista — V;  
 Estagiário de despenseiro — III;  
 Aprendiz de despenseiro — II;  
 Aprendiz de despenseiro com 18 anos — I.

## 4 — Alojamento-andares-quartos:

Governante geral de andares — IX;  
 Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;  
 Empregada de roupa/lavandaria — V;  
 Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 anos — I;  
 Empregada de andares — VI;  
 Estagiária de andares — III;  
 Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 anos — I;  
 Controlador de mini-bares — VI;  
 Controlador *room-service* — VII;  
 Costureira — VI.

## 5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
 Encarregado de restauração e bebidas — XI;  
 Chefe de mesa/*snack bar* — X;  
 Subchefe de mesa/*snack bar* — IX;  
 Empregado de mesa principal — VIII;  
 Empregado de mesa de 1.ª — VII;  
 Empregado de mesa de 2.ª — VI;  
 Estagiário de empregado de mesa — III;  
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 anos — I;  
 Escanção — VIII;  
 Empregado de *snack bar* principal — VIII;  
 Empregado de *snack bar* de 1.ª — VII;  
 Empregado de *snack bar* de 2.ª — VI;  
 Estagiário de *snack bar* — III;  
 Aprendiz de *snack bar* com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de *snack bar* com 18 anos — I;  
 Chefe de balcão — X;  
 Subchefe de balcão — IX;  
 Empregado de balcão principal — VIII;  
 Empregado de balcão de 1.ª — VII;  
 Empregado de balcão de 2.ª — VI;  
 Estagiário de empregado de balcão — III;  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 anos — I;  
 Recepcionista de restauração — VII;  
 Preparador de banquetes — VI;  
 Supervisor de bares — X;  
 Chefe de *barman/barmaid* — X;  
 Subchefe de *barman* — IX;  
*Barman/barmaid* principal — VIII;  
*Barman/barmaid* de 1.ª — VII;

*Barman/barmaid* de 2.ª — VI;  
 Estagiário de *barman/barmaid* — III;  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 anos — I;  
 Chefe de cafetaria — VIII;  
 Cafeteira — VI;  
 Estagiário de cafeteiro — III;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 anos — I;  
 Empregado de jogos — VI;  
 Distribuidor de refeições — VI.

## 6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
 Subchefe de cozinha — X;  
 Cozinheiro principal — X;  
 Cozinheiro de 1.ª — IX;  
 Cozinheiro de 2.ª — VII;  
 Cozinheiro de 3.ª — VI;  
 Estagiário de cozinheiro 2.º ano — V;  
 Estagiário de cozinheiro 1.º ano — IV;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.º ano) — III;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.º ano) — II;  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.º ano) — II;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 anos (1.º ano) — I;  
 Assador/grelhador — VI.

7 — Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria/secções de fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria de hotéis e outros estabelecimentos de alojamento:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
 Pasteleiro de 1.ª — X;  
 Pasteleiro de 2.ª — VIII;  
 Pasteleiro de 3.ª — VII;  
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano — V;  
 Estagiário pasteleiro do 2.º ano — IV;  
 Estagiário pasteleiro do 1.º ano — III;  
 Amassador/panificador — VII;  
 Forneiro — VII;  
 Aspirante de amassador/panificador/forneiro — VI.

## 8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
 Nutricionista — X;  
 Microbiologista — X.

## 9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
 Copeiro — V;  
 Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
 Copeiro aprendiz com 18 anos — I;  
 Encarregado de limpeza — VIII;  
 Empregado de limpeza — V;  
 Guarda de lavabos — V.

## 10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
 Supervisor — IX;  
 Controlador de operações — VIII;  
 Assistente de operações — XI;

Chefe de cais — X;  
 Chefe de sala — VIII;  
 Preparador/embalador — VI.

11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
 Encarregado de refeitório B — X;  
 Empregado de refeitório — VI.

12 — Termas, *healths clubs*, piscinas, praias e outros:

Director — XI;  
 Professor de natação — XI;  
 Assistente social (lares) — X;  
 Enfermeiro (lares) — IX;  
 Empregado de consultório — VIII;  
 Empregado de inalações — VIII;  
 Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
 Fisioterapeuta (lares) — VIII;  
 Animador sócio-cultural (lares) — VII;  
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
 Banheiro/nadador-salvador — VII;  
 Tratador/conservador de piscinas — VII;  
 Ajudante de lar — VI;  
 Banheiro termal — VI;  
 Buvete — VI;  
 Duchista — VI;  
 Esteticista — VI;  
 Manicuro/pedicuro — VI;  
 Vigia de bordo — VI;  
 Bilheteiro — VI;  
 Empregado de balneários — VI;  
 Ajudante de fisioterapia (lares) — VI;  
 Empregado auxiliar (lares) — V;  
 Moço de terra — V;  
 Estagiário de empregado de balneário — IV;  
 Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
 Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
 Professor de golfe — XI;  
 Secretário — X;  
 Recepcionista — VI;  
 Chefe de manutenção — X;  
 Capataz de campo — IX;  
 Capataz de rega — IX;  
 Operador de golfe principal — VII;  
 Operador de golfe — VI;  
 Chefe de *caddies* — VII;  
*Caddie* — VI.

14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;  
 Monitor de animação e desportos — IX;  
 Tratador de cavalos — VI;  
 Chefe de *bowling* — IX;  
 Empregado de *bowling* — VI;  
 Recepcionista de *bowling* — VI;  
*Disk-jockey* — VII;  
 Recepcionista de teleférico — VII;  
 Electromecânico de teleférico — VIII.

15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;  
 Guarda do parque de campismo — VI;  
 Guarda de acampamento turístico — VI.

16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;  
 Director de serviços — XI;  
 Director de pessoal — XI;  
 Formador — XI;  
 Chefe de pessoal — X;  
 Chefe de departamento de divisão ou de serviços — X;  
 Contabilista — X;  
 Chefe de secção — IX;  
 Tesoureiro — IX;  
 Secretário de direcção — VIII;  
 Controlador de caixa — VIII;  
 Caixa — VIII;  
 Assistente administrativo principal — IX;  
 Assistente administrativo de 1.ª — VIII;  
 Assistente administrativo de 2.ª — VII;  
 Assistente administrativo de 3.ª — VI;  
 Estagiário de assistente administrativo — IV;  
 Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;  
 Cobrador — VII;  
 Chefe de telefones — IX;  
 Telefonista de 1.ª — VII;  
 Telefonista de 2.ª — VI;  
 Estagiário de telefonista — III;  
 Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de telefonista 18 anos — I.

17 — Sector comercial:

Director comercial — XI;  
 Promotor de vendas — IX;  
 Caixeiro-encarregado — IX;  
 Caixeiro chefe de secção — VIII;  
 Caixeiro de 1.ª — VII;  
 Caixeiro de 2.ª — VI;  
 Estagiário de caixeiro — III;  
 Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;  
 Chefe de serviços técnicos — X;  
 Electromecânico em geral — IX;  
 Operário polivalente — VI;  
 Estagiário de operário polivalente — IV;  
 Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I;

19 — Embarcações:

Mestre — IX;  
 Motorista marítimo — VII;  
 Marinheiro — VI.

## 20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;  
Empregado de garagem — V.

## 21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;  
Expedidor — VIII;  
Motorista — VII;  
Ajudante de motorista — V.

## 22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;  
Adjunto de chefe de sala — X;  
Caixa fixo — IX;  
Caixa auxiliar volante — VIII;  
Controlador de entradas — VII;  
Porteiro — VII.

## 23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;  
Florista — VI;  
Jardineiro — VI;  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;  
Empregado de turismo de espaço rural — VI.

*Nota.* — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

**ANEXO III****Retribuição****Artigo 1.º****Tabela salarial**

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	1950	1672	1116
XI .....	1003	893	782

Tabela	Refeições	Valor convencional (em euros)	
A	Completas/mês. ....	O valor convencional atribuído é o constante das alíneas a), b) e c) do n.º 4, de acordo com o grupo e o subsector em que se enquadra o estabelecimento.	
B	Refeições avulsas:		1,75
	Pequeno-almoço. ....		3,20
	Ceia simples. ....		4,25
	Almoço, jantar e ceia completa .....		

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

a) *(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 72,50.)*

b) *(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 52,50.)*

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X.....	893	781	727
IX.....	725	669	615
VIII.....	645	621	579
VII.....	621	593	555
VI.....	560	548	503
V.....	495	480	445
IV.....	437	437	437
III.....	435	435	435
II.....	426	426	426
I.....	340,80	340,80	340,80

**Notas**

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Artigo 2.º****Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

**Artigo 3.º****Prémio de antiguidade**

O trabalhadores abrangidos pelo prémio de antiguidade previsto na cláusula 126.ª deste CCT receberão, por cada período vencido, a importância de €5,50 mensais.

**Artigo 4.º****Prémio de conhecimento de línguas**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 127.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de €40.

**Artigo 5.º****Valor pecuniário da alimentação**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Artigo 6.º****Retribuições mínimas dos extras**

*(Mantém a redacção em vigor, excepto os valores, que passam para € 67, € 61,50, € 56,50 e € 51,50 respectivamente.)*

## Artigo 7.º

### Abono para falhas

Os trabalhadores com direito ao abono de falhas previsto na cláusula 125.ª deste CCT receberão o valor de €40.

Coimbra, 3 de Março de 2008.

Pela HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

*José Madeira Caetano*, mandatário.

*Eduardo Santos Costa*, mandatário.

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

*António Francisco Gonçalves Baião*, mandatário.

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 25 de Março de 2008. — Pela Direcção Nacional: *Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 17 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 141/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — Os números de trabalhadores e de empresas abrangidos são 45 582 e 24 578, respectivamente.

### Cláusula 2.ª

#### Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

### Cláusula 3.ª

#### Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

#### Grupo A:

Casinos;

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;

Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

#### Grupo B:

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;

Parques de campismo;

#### Grupo C:

Estabelecimentos de restauração ou de bebidas com cinco ou menos trabalhadores.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da classificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos A ou B desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo C.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificados no grupo B, não empreguem mais de cinco trabalhadores; consideram-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo B.

5 — Para os efeitos dos n.ºs 3 e 4, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Os estabelecimentos de alojamento com restauração enquadram-se no grupo B da presente CCT.

### Cláusula 4.ª

#### Vigência e revisão do CCT

1 — A presente CCT, relativa à matéria salarial, entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação

no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de 12 meses.

2 — O presente CCT produz efeitos nos termos previstos no anexo I.

3 — A denúncia desta CCT, tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária poderá ser feita decorridos nove meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2008.

4 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

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

9 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela laboral.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem, efectivamente, essas funções, no valor de €35.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de €42 por cada uma das línguas francesas, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame, realizado em escola profissional, ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Cômputo do valor da alimentação

1 — Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A — refeições completas por mês — €50;

B — refeições avulsas:

Pequeno-almoço — €1;

Ceia simples — €1,90;

Almoço, jantar ou ceia completa — €3,60.

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de €100, que acrescerá à remuneração pecuniária de base.

3 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima dos extras

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa — €48;

Chefe de *barman* — €48;

Chefe de pasteleiro — €48;

Chefe de cozinheiro — €48;

Primeiro-cozinheiro — €45;

Primeiro-pasteleiro — €45;

Quaisquer outros profissionais — €38.

2 — As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e volta, e o período de trabalho contar-se-á, desde a hora de partida, até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pela entidade patronal.

5 — Sempre que, por necessidade resultante do serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Remissão

O presente IRCT substitui o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007; para as demais matérias não reguladas neste IRCT, mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, com as rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004.

## ANEXO I

## Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

A — Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, alojamento com restauração e parques de campismo (a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª).

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Níveis	(Em euros)		
	A	B	C
XII .....	909	889	767
XI .....	852	851	718
X .....	728	698	639
IX .....	659	636	551
VIII .....	596	583	506
VII .....	550	548	464
VI .....	506	501	451
V .....	447	440	439
IV .....	444	439	438
III .....	433	428	421
II .....	379	372	369
I .....	361	358	357

## ANEXO II

## Enquadramento em níveis de remuneração

Nível XII:

Director de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direcção;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de mestre pasteleiro;  
Director artístico;  
Director comercial;  
Director de golfe;  
Director de produção (*food and beeverage*);  
Director de serviços;  
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;  
Chefe de pessoal;  
Chefe de serviços;  
Programador de informática;  
Subchefe de cozinha;  
Supervisor de operações;  
Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de controlo;  
Chefe de manutenção;  
Chefe de mesa;  
Chefe de secção (escritórios);  
Chefe de *snack bar*;  
Chefe de operações;

Cozinheiro de 1.ª;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de restauração e bebidas;  
Padeiro decorador;  
Secretário de golfe;  
Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.ª;  
Caixa;  
Capataz de campo;  
Capataz de rega;  
Chefe de balcão;  
Controlador;  
Escanção;  
Escriturário de 1.ª;  
Mestre (marítimo);  
Monitor de animação e desportos;  
Operador de computador;  
Padeiro de 1.ª;  
Recepcionista de 1.ª;  
Secretário de direcção;  
Subchefe de mesa;  
Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador;  
Assistente de vendas de 2.ª;  
*Barman/barmaid* de 1.ª;  
Carpinteiro em geral de 1.ª;  
Chefe de *caddies*;  
Chefe de cafeteria;  
Chefe de geladaria;  
Chefe de *self-service*;  
Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de balcão de 1.ª;  
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 1.ª;  
Empregado de *snack* de 1.ª;  
Encarregado de parque de campismo;  
Escriturário de 2.ª;  
Fiel de armazém;  
Forneiro;  
Governante de rouparia/lavandaria;  
Mecânico de 1.ª;  
Motorista;  
Oficial electricista;  
Operador com mais de cinco anos;  
Operador de golfe;  
Padeiro de 2.ª;  
Pedreiro de 1.ª;  
Pintor de 1.ª;  
Recepcionista de 2.ª;  
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;  
Telefonista de 1.ª;  
Técnico de frio.

Nível VI:

Amassador-aspirante;  
Assador/grelhador;

Banheiro-nadador/salvador;  
*Barman/barmaid* de 2.ª;  
*Caddies*;  
Cafeteiro;  
Carpinteiro em geral de 2.ª;  
Cavista;  
Chefe de copa;  
Controlador-caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Dispenseiro;  
*Disk-jokey*;  
Distribuidor mais cinco anos;  
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão de 2.ª;  
Empregado de geladaria;  
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.ª;  
Empregado de quartos;  
Empregado de *snack* de 2.ª;  
Encarregado de jardim;  
Escriturário de 3.ª;  
Forneiro-aspirante;  
Manipulador/ajudante de padaria;  
Marcador de jogos;  
Marinheiro;  
Mecânico de 2.ª;  
Operário polivalente;  
Operador com menos de cinco anos;  
Pasteleiro de 3.ª;  
Pedreiro de 2.ª;  
Pintor de 2.ª;  
Pré-oficial electricista;  
Telefonista de 2.ª;  
Tratador/conservador de piscinas.

#### Nível V:

Ajudante de dispenseiro/cavista;  
Distribuidor com menos de cinco anos;  
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 2.ª;  
Encarregado de limpeza;  
Estagiário *barman/barmaid* com mais de um ano;  
Estagiário de controlador com mais de um ano;  
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;  
Estagiário de Pasteleiro com mais de dois anos;  
Guarda de parque de campismo;  
Jardineiro.

#### Nível IV:

Copeiro com mais de dois anos;  
Empregado de balneários;  
Empregado de limpeza;  
Empregado de refeitório;  
Empregado de roupa/lavandaria;  
Engraxador;  
Estagiário *barman/barmaid* do 1.º ano;  
Estagiário de cozinheiro até dois anos;  
Estagiário de pasteleiro até dois anos;  
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;  
Estagiário escriturário do 2.º ano;  
Porteiro.

#### Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
Copeiro até dois anos;  
Estagiário escriturário do 1.º ano;  
Guarda de vestiário;  
Guarda de lavabos;  
Mandarete com 18 ou mais anos;  
Estagiário de operador até um ano;  
Estagiário de distribuidor até um ano.

#### Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
Aprendiz de operador até um ano;  
Aprendiz de distribuidor até um ano.

#### Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;  
Mandarete com menos de 18 anos.

Lisboa, 24 de Março de 2008.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

*Mário Pereira Gonçalves*, presidente da direcção.

*Carlos Alberto Moura*, vice-presidente da direcção.

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

*Rodolfo José Caseiro*, membro da direcção nacional.

*Augusto Coelho Praça*, membro da direcção nacional.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 28 de Março de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 17 de Junho de 2008, a fl. 8 do livro n.º 11, com o n.º 143/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>, e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.**

**Cláusula prévia**

A presente convenção altera as convenções publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 13, de 8 de Abril de 2007, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas subscritoras que se dedicam ao fabrico e comercialização de lentes e artigos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

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

4 — O presente ACT abrange 2 empregadores e 441 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

**Cláusula 27.ª**

**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6.

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de €157,71.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6.

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de €131,42.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6.

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de €87,62.

4 —

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — A aplicação do subsídio constante desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

**Cláusula 27.ª-A**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — As empresas deverão criar cantinas que em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito aos seguintes subsídios:

a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,64 % sobre a remuneração do grupo 6 (durante a vigência da presente convenção, o valor que vigorará será de €4,47);

b) O valor constante na alínea a) é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

3 — .....

4 — .....

5 — O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

**Cláusula 27.ª-B**

**Subsídio de calor**

Os trabalhadores classificados com a categoria de moldador (óptica) terão direito, além da retribuição normal, a um subsídio mensal de 10 % da remuneração mínima mensal do grupo 6 da respectiva tabela enquanto exercerem a função.

O valor que vigorará durante a vigência da presente convenção será de €70,09.

**Cláusula 36.ª**

**Grandes deslocações no continente e regiões autónomas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de €26 625,38 enquanto estiver na situação de deslocado.

**Cláusula 82.ª**

**Vigência e aplicação da tabela**

A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2007.

**ANEXO II**

**Descritivo de funções, tabela salarial e enquadramentos**

**B) Enquadramentos**

Grupo 1:

Director de fábrica.

Grupo 2:

Projectista.

Grupo 3:

Adjunto do chefe de fabricação de bifocal;  
Chefe de serviços ou divisão;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de equipa;  
Chefe de secção;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Encarregado de secção;  
Guarda-livros;  
Instrumentista de controle industrial;  
Inspector de vendas;  
Secretária de direcção.

Grupo 5:

Subchefe de secção;  
Subencarregado de secção.

Grupo 6:

Caixa;  
Caixeiro de balcão com mais de três anos;  
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 1.ª;  
Carpinteiro de limpos de 1.ª;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário com mais de três anos;  
Esteno-dactilógrafo;  
Fresador mecânico de 1.ª;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista com mais de três anos;  
Operador mecanográfico com mais de três anos;  
Pedreiro de 1.ª;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Serralheiro civil de 1.ª;  
Serralheiro mecânico de 1.ª;  
Soldador de 1.ª;  
Torneiro mecânico de 1.ª;  
Vendedor.

Grupo 7:

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Assistente do serviço da qualidade;  
Caixeiro de balcão de dois a três anos;  
Cobrador;  
Escriturário de dois a três anos;  
Motorista de ligeiros;  
Operador de máquinas de balancé de 1.ª

Grupo 8:

Alisador de bifocal /CX);  
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 2.ª;  
Carpinteiro de limpos de 2.ª;  
Examinador de superfícies tóricas;  
Fresador (óptica);  
Fresador mecânico de 2.ª;  
Oficial electricista até três anos;

Operador mecanográfico até três anos;  
Pedreiro de 2.ª;  
Qualificador de bifocal;  
Serralheiro civil de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Soldador de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 9:

Caixeiro de balcão até dois anos;  
Dactilógrafo;  
Escriturário até dois anos;  
Planeador de serviços de controlo;  
Telefonista.

Grupo 10:

Examinador de bifocal;  
Operador de máquinas de balancé de 2.ª;  
Polidor de superfícies bifocais (CX).

Grupo 11:

Carpinteiro de estruturas não metálicas de 3.ª;  
Entregador de ferramentas de 1.ª;  
Fresador mecânico de 3.ª;  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;  
Serralheiro civil de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Soldador de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 12:

Ajudante de motorista;  
Esmerilador de lentes;  
Metalizador de vidro óptico.

Grupo 13:

Colorizador de lentes;  
Entregador de ferramentas de 2.ª;  
Estagiário de dactilógrafo;  
Ferramenteiro;  
Fiel de armazém;  
Moldador de vidro óptico;  
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;  
Operador de máquina de polir superfícies esféricas;  
Rectificador de moldes.

Grupo 14:

Auxiliar de planeamento;  
Controlista de armazém de óptica.

Grupo 15:

Caixoteiro;  
Controlador de potências tóricas;  
Entregador de ferramentas de 3.ª;  
Guarda;  
Operador de máquina de gravação de lentes a laser;  
Operador de máquina de gravar lentes;  
Porteiro.

## Grupo 16:

Auxiliar de armazém;  
Colador de bifocais;  
Colador de tóricos e esféricos;  
Contínuo;  
Controlador de potências esféricas;  
Operador de lavar lentes;  
Operador de máquina de endurecimento de lentes;  
Verificador conferente de lentes.

## Grupo 17:

Controlador óptico;  
Controlador de vidro óptico;  
Descolador de lentes;  
Entregador de lentes e moldes;  
Servente;  
Verificador de superfícies.

## Grupo 18:

Apontador;  
Arrumador de moldes;  
Arrumador-separador de lentes;  
Caixeiro-ajudante do 3.º ano;  
Colador de moldes;  
Colador de paletas diamantadas;  
Conferente de lentes;  
Controlista;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Limpador de lentes;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano.

## Grupo 19:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano;  
Embalador;  
Empregado de serviço externo;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Lavador de lentes;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano;  
Servente de limpeza.

## Grupo 20:

Ajudante de oficial electricista do 2.º ano;  
Aprendiz de construção civil do 2.º ano;  
Caixeiro ajudante do 1.º ano;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Praticante metalúrgico do 2.º ano;  
Praticante do 4.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);  
Examinador de superfícies tóricas;  
Fresador (óptica);  
Qualificador de bifocal.

## Grupo 21:

Ajudante de oficial electricista do 1.º ano;  
Aprendiz de construção civil do 1.º ano;  
Auxiliar menor de construção civil do 2.º ano;  
Praticante de metalúrgico do 1.º ano;  
Praticante do 3.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);  
Examinador de bifocal;  
Examinador de superfícies tóricas;

Fresador (óptica);  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;  
Polidor de superfícies bifocais (CX);  
Qualificador de bifocal.

## Grupo 22:

Auxiliar menor de construção civil do 1.º ano;  
Aprendiz metalúrgico do 4.º ano;  
Paquete ou praticante de escritório com 17 anos;  
Praticante de caixeiro do 3.º ano.

## Grupo 23:

Aprendiz electricista do 3.º ano;  
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano;  
Paquete ou praticante de escritório com 16 anos;  
Praticante do 2.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);  
Colorizador de lentes;  
Esmerilador de lentes;  
Examinador de bifocal;  
Examinador de superfícies tóricas;  
Fresador (óptica);  
Metalizador de vidro óptico;  
Moldador de vidro óptico;  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;  
Polidor de superfícies bifocais (CX);  
Qualificador de bifocal;  
Rectificador de moldes;

Praticante de caixeiro do 2.º ano.

## Grupo 24:

Aprendiz electricista do 2.º ano;  
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.

## Grupo 25:

Aprendiz electricista do 1.º ano;  
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano;  
Paquete ou praticante de escritório com 14 ou 15 anos;  
Praticante do 1.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);  
Colorizador de lentes;  
Controlador de potências tóricas e esféricas;  
Colador de tóricos e esféricos;  
Colador de bifocais;  
Esmerilador de lentes;  
Examinador de bifocal;  
Examinador de superfícies tóricas;  
Fresador (óptica);  
Metalizador de vidro óptico;  
Moldador de vidro óptico;  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;  
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;  
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;  
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;

Polidor de superfícies bifocais (CX);  
 Qualificador de bifocal;  
 Rectificador de moldes;  
 Verificador conferente de lentes;  
 Praticante de caixeiro do 1.º ano.

### C) Tabela salarial

(Em euros)	
Grupos	Retribuição
1 .....	1 257,23
2 .....	1 008,07
3 .....	935,16
4 .....	739,87
5 .....	719,08
6 .....	700,93
7 .....	678,39
8 .....	666,97
9 .....	658,48
10 .....	648,82
11 .....	633,00
12 .....	627,44
13 .....	610,47
14 .....	600,21
15 .....	587,32
16 .....	568,59
17 .....	553,36
18 .....	544,87
19 .....	529,64
20 .....	451,18
21 .....	404,05
22 .....	403
23 .....	403
24 .....	403
25 .....	403

*Nota.* — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros terão direito a um abono mensal para falhas no valor de €61,19.

Lisboa, 2 de Junho de 2008

Pela Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*J. M. Oliveira da Silva*, mandatário.  
*Maria Filomena da Costa Fernandes Esteves de Carvalho*, mandatária.

Pela Prats Lusitânia — Indústria de Óptica, S. A.

*Alfonso Marin Moran*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.  
*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e

Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 5 de Maio de 2008. — Pela Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

### Declaração

A FECTTRANS — 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;

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, 30 de Maio de 2008. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 12 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 138/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a TRANSDEV (Portugal) Transportes, L.<sup>da</sup>, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional, no sector do metro ligeiro, e obriga, por um lado, a TRANSDEV (Portugal), Transportes, L.<sup>da</sup>, adiante designada por TRANSDEV, empregadora ou empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 250 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência e revisão**

1 — O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até ao termo da data da actual concessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Março de 2009.

3 — Caso a empresa, após essa data e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE renovar-se-á, automática e sucessivamente, por períodos de três anos, contados desde esse momento e até ao termo da concessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Denúncia**

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Admissão e aprendizagem**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Admissão**

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2 — As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3 — Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4 — Os candidatos antes de serem admitidos realizarão exames médicos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Preenchimento do posto de trabalho**

1 — O preenchimento de postos de trabalho far-se-á, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Documentos a entregar ao trabalhador**

1 — No acto da admissão, a empresa informará o trabalhador, por documento escrito, com a designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições.

2 — No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa entregará ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

**SECÇÃO II**

**Categorias profissionais**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — A promoção dos trabalhadores será feita de acordo com o regulamento de carreiras que constitui o anexo II do presente AE.

Cláusula 8.<sup>a</sup>-A

**Funções não compreendidas no objecto do contrato**

O trabalhador está adstrito ao exercício das funções objecto do contrato de trabalho não podendo deixar de coincidir com aquelas que foram contratadas, excepto se, em cada momento, o trabalhador der acordo expresso à sua alteração.

**SECÇÃO III**

**Período experimental**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Período experimental**

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá 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 e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável

de linha, agentes de condução, agentes de estação e informação e agentes de métodos e planeamento;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

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 e autorizado pelo Ministério do Trabalho;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres da empregadora

A empregadora 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 produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

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 de doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador,

devido 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 12.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam oubrem em relação com a empresa em que prestem serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;

c) Realizar a sua função com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora 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 à empregadora, 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 pela empregadora;

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 pela empregadora.

### CAPÍTULO IV

#### Formação profissional

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — A empregadora deve garantir um número mínimo de quarenta horas anuais de formação a cada trabalhador.

3 — A empregadora deve elaborar, em cada ano, planos de formação.

4 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5 — A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6 — Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7 — A empresa submeterá o plano e o relatório anual a parecer prévio dos delegados sindicais e, na sua falta, ao parecer do sindicato.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão,
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

3 — O procedimento disciplinar deve ser concluído no prazo de 90 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa ou no prazo de 120 dias se o mesmo tiver sido iniciado com inquérito prévio.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — A empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato.

## CAPÍTULO VI

**Período normal de trabalho e horário**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticados os seguintes tipos de horário:

Fixos;  
Turnos;  
Escalas.

3 — Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0 horas de domingo e termo às 24 horas de sábado.

4 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Horário fixo**

No regime de horário fixo, a duração do trabalho é de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Trabalho em horário de turnos**

1 — Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2 — Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas de e operação.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno será efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4 — Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

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

6 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8 — Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deverá informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9 — A empregadora que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Horário em regime de escala**

1 — Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3 — A empresa comunicará semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4 — Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência devida, a empresa deve contactar o trabalhador para o informar. Caso o trabalhador não seja contactado, deve o mesmo contactar a empresa para se informar sobre o serviço para o qual está escalado.

5 — Na escala de serviço deve estar indicado o local e a hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco dias.

2 — O período de referência é de 12 semanas.

3 — Em cada semana, os trabalhadores poderão trabalhar até quarenta e três horas, num máximo de até nove horas diárias.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho efectivo**

1 — Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respectivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — vinte e oito minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e três minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — dez minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — dez minutos;

b) Póvoa de Varzim, Pólo Universitário, Bonjóia:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — trinta minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e três minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — dez minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — oito minutos;

## c) ISMAI:

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — trinta e quatro minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — vinte e seis minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — catorze minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — onze minutos.

2 — Para além dos períodos referidos no n.º 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

- a) Tomada de serviço em linha — três minutos;
- b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora da Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) — dezasseis minutos.

3 — Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, a TRANSDEV definirá os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais serão considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Reserva**

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Trabalho em regime de prevenção domiciliária**

1 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às 8 horas do dia seguinte. Aos fins de semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às 8 horas da segunda-feira seguinte.

4 — Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

5 — O tempo de trabalho efectivo é contado a partir do momento em que o trabalhador entra nas instalações da empresa, cedidas pela Metro do Porto, S. A., e termina com o abandono das mesmas.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**

Na organização do horário de trabalho, a empresa assegurará:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haverá sempre um descanso diário de doze horas;

b) Que o período de trabalho terá um descanso no mínimo de quarenta e cinco minutos e no máximo de uma hora e meia de intervalo ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas;

c) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho mediará o período mínimo de dois dias de descanso acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias, ou de um dia de descanso acrescido de onze horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia.

## CAPÍTULO VII

**Descanso semanal**Cláusula 32.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores em regime de turnos e escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal e a um descanso complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3 — Em cada semana, o 1.º dia de descanso será considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o 2.º dia como dia de descanso semanal complementar.

4 — Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos e escalas**

1 — O gozo dos dias de descanso semanal terá lugar de forma consecutiva.

2 — Não se observará o disposto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se terá que garantir o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Só em situações excepcionais que comprometam o normal funcionamento da empresa, poderá não ser assegurado o gozo dos dias de descanso de forma consecutiva entre a terça-feira e a quinta-feira de cada semana.

4 — Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só poderão iniciar a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalha-

dor 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 dia 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 é fixado pela empregadora.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO IX

### Feriados, férias e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro;

Terça-feira de Carnaval;

São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontra situado o estabelecimento (Senhor de Matosinhos).

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos, será garantido o respectivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias — 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 usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — O trabalhador não pode renunciar total ou parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos.

3 — A retribuição e o subsídio de férias terá o valor correspondente a 23 dias de trabalho.

#### Cláusula 43.<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 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 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — Em cada ano, a TRANSDEV organizará o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 1 de Maio e o dia 31 de Outubro de cada ano.

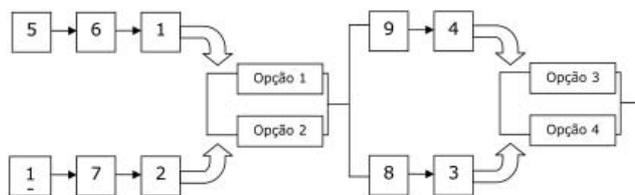
2 — O trabalhador poderá gozar os 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis de férias, fora do período referido no n.º 1, solicitando para o efeito a marcação à empresa, que poderá dar ou não o seu acordo.

3 — O plano de férias é constituído por 12 turnos fixos e quatro opções obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

4 — Em termos de plano cada um dos turnos ou opções terá início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

5 — Na data de admissão de um trabalhador será feita a sua afectação a um dos turnos fixos definidos nos termos dos n.ºs 2 e 3.

6 — Uma vez feita a afectação inicial ao plano de férias, a qual será executada tendo em conta o histórico de férias do trabalhador, a progressão entre os 12 turnos e as quatro opções será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através de uma das opções.

7 — Os turnos de férias são numerados sequencialmente, e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no n.º 4:

##### Turnos fixos

Turno	Início
1	1 de Maio.
2	16 de Maio.
3	1 de Junho.
4	16 de Junho.
5	1 de Julho.
6	16 de Julho.
7	1 de Agosto.
8	16 de Agosto.
9	1 de Setembro.
10	16 de Setembro.
11	1 de Outubro.
12	16 de Outubro.

Opções — serão ajustadas de acordo com as necessidades operacionais da empresa, podendo variar de ano para ano.

8 — A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem excepção, tem de ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

9 — O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional, pelo número de turnos fixos definidos (12).

10 — Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito ao definido no n.º 2. Neste caso, o retorno far-se-á para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

11 — Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as de férias fora do mesmo, de acordo com o previsto nos n.ºs 2 e 10, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja numa das opções previstas para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3 — A prova de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora, se tal não acontecer, no prazo de vinte e quatro horas, caberá a este fazê-lo desde que não tenha tido com o médico qualquer vínculo contratual anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Noção de faltas

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

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

3 — Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Tipo 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, num total de cinco dias consecutivos;

*c)* As motivadas por falecimento de parentes ou afins em 1.º grau, num total de cinco dias consecutivos;

*d)* As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral num total de dois dias consecutivos;

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

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

*g)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, um 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;

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

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela empregadora;

*k)* As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas não previstas no número anterior são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

*a)* As dadas nos casos previstos na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

*b)* As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

*c)* As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas *j)* e *k)* do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> poderão ou não implicar perda de retribuição, de acordo com a classificação feita pela empresa.

## CAPÍTULO X

### Retribuição

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3 — O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

sendo:

*RM* = retribuição base e diuturnidades; e  
*N* = período normal semanal de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, todos os trabalhadores têm direito a vencer diuturnidades de cinco em cinco anos, sem limite.

2 — O valor da diuturnidade será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada à actualização da retribuição base.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,50 por cada dia efectivo de trabalho.

2 — As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de horário variável e irregular/regular

1 — A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável e irregular/regular será atribuído um subsídio no valor mensal de:

- a) Horário variável e irregular — €123;
- b) Horário variável e regular — €100.

2 — Para efeitos de aplicação deste subsídio, considera-se que:

a) O subsídio de horário variável e irregular é pago aos agentes de condução e aos reguladores;

b) O subsídio de horário variável e regular é pago aos responsáveis de linha, agentes de estação e informação, responsáveis de posto áudio e técnicos de manutenção.

3 — O subsídio de horário irregular ou de horário variável será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Anualmente, o subsídio de horário variável e irregular/regular será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada na actualização da retribuição base.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção domiciliária

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária terão direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;
- b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar será remunerado com o acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia feriado

O trabalho prestado em dia feriado será remunerado da seguinte forma:

- a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado — aumento de 1,25 %;
- b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado — acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Prémios de função

Aos trabalhadores serão atribuídos os prémios de função que constam do anexo III, nos termos e condições aí definidos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prémio de avaliação e desempenho

A todos os trabalhadores será atribuído um prémio de avaliação e desempenho nos termos do anexo v.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prémio mensal de compensação pelo aumento do custo de combustível

1 — A todos os trabalhadores cujo horário de entrada ou saída do serviço se possa verificar no período compreendido entre as 0 e as 6 horas será atribuído um prémio mensal de compensação pelo aumento do preço corrente de combustível que se verificou entre o início das admissões — início do 2.º semestre de 2002 — e o presente.

2 — Este prémio está relacionado com as condições específicas da prestação do trabalho só sendo, por isso, atribuído nos meses em que haja lugar à prestação efectiva de trabalho.

3 — Este prémio apenas é atribuído aos trabalhadores que prestam a sua actividade em regime de escalas ou de turnos.

4 — O valor do prémio referido no n.º 1, calculado a 1 de Junho de 2008, é de €28 por mês de trabalho efectivo, e será revisto trimestralmente, em 1 de Março, 1 de Junho, 1 de Setembro e 1 de Dezembro de cada ano, em função do preço do gasóleo praticado pela GALP em cada uma dessas datas, descontado da inflação.

5 — No caso de se verificar uma descida do preço do custo do gasóleo, o valor do prémio será também reduzido.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — Até o dia 30 de Novembro de cada ano, a empresa pagará o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão e cessação do contrato, o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

**CAPÍTULO XI**

**Cessação do contrato de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Causas de cessação e justa causa**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Causas da cessação**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Justa causa para a empregadora**

Constituem justa causa de despedimento por parte da empregadora:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a empregadora ou seus 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 administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Justa causa para o trabalhador**

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

- a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela empregadora, ou seu representante legítimo;
- g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empregadora.

**CAPÍTULO XI**

**Do exercício da actividade sindical na empresa**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Exercício do direito sindical**

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato.

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

3 — À empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite.

4 — As comissões sindicais ou intersindicais da empresa são constituídas por delegados sindicais, desde que para o exercício de funções sindicais.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Reunião dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do período normal de trabalho, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da empresa ou da unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

#### Clausula 67.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

Nas instalações da empresa com 150 ou mais trabalhadores a empresa 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 ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Clausula 68.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, quando devidamente credenciados, que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores, normalmente, exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

#### Clausula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — A direcção do Sindicato comunicará à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Clausula 70.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a empresa

1 — Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição,

mas, em caso de impossibilidade, poderão ter lugar fora do período normal.

#### Clausula 71.<sup>a</sup>

##### Constituição das comissões sindicais

1 — Na empresa existirão delegados sindicais.

2 — A comissão sindical é constituída pelo(s) delegado(s) sindicais.

3 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 75 trabalhadores sindicalizados — dois;

b) Empresa com mais de 75 trabalhadores sindicalizados — três.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de cinco dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3 — O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais será apresentado pelo Sindicato.

## CAPÍTULO XII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — A empregadora só pode e sempre que o interesse da empresa o exija devidamente fundamentado, encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança e higiene no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — A empregadora é obrigada 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.

#### SECÇÃO II

##### Condições especiais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho organizado por turnos

1 — A empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Protecção do trabalhador nocturno

1 — A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e posteriormente, a intervalos regulares e o mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Fatos

A empresa fornecerá fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Durante o período de duração de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, a empresa adiantará o montante a receber no valor de 75 % do valor da retribuição.

2 — Após o pagamento por parte da segurança social, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

3 — Entre a data do adiantamento e o momento do respectivo reembolso mediará o prazo máximo de quatro meses. No caso de, nesse período de tempo, o trabalhador não ter procedido ao reembolso, a empresa poderá suspender a realização de adiantamentos.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no n.º 2, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(s) vincendas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidente de trabalho

1 — A empresa transferirá para uma companhia de seguros as responsabilidades de acidentes de trabalho, através de apólice que cubra todo o ganho do trabalhador.

2 — Enquanto durar a baixa por acidente de trabalho, a empresa adiantará ao trabalhador montante igual àquele pago pelo seguro.

3 — Após o pagamento por parte do seguro, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no número anterior, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(s) vincendas.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2 — A faculdade de utilização de transporte na rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto poderá ainda ser extensiva, do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso), ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3 — A possibilidade prevista no número anterior só será observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4 — Os custos a suportar pelos familiares acima referidos serão definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5 — Os familiares abrangidos terão de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores terão direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com os custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, terão lugar reuniões entre a empresa e o Sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do acordo de empresa, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Progressão horizontal

1 — Para efeitos de progressão horizontal, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante será atribuído um crédito inicial de pontos e de anos tendo em consideração a seguinte tabela:

Ano de passagem para o nível actual	Crédito de anos	Crédito de pontos
2002 .....	6	3
2003 .....	5	2
2004 .....	4	1
2005 .....	3	0
2006 .....	2	0
2007 .....	1	0

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que estejam no nível 2 ou nos níveis seguintes.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cláusula de paz social

1 — A empresa compromete-se a respeitar e a garantir a não diminuição dos direitos e garantias que decorrem deste AE para os seus trabalhadores.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa evitando, na medida das suas possibilidades, situações de agitação social.

### ANEXO I

#### Grelha remuneratória

Grupos	Funções	Tabela salarial (em euros)					
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
E Coordenação II .....	Adjunto de PCC .....	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
	Responsável de linha .....						
	Responsável de agentes de estação informação sinalética .....						
D Especialistas .....	Técnico de qualidade, segurança e ambiente .....						
	Formador de condução .....						
	Técnico de sistemas de tempo real .....						
	Técnico de métodos .....	1 276,86	1 431,23	1 550,80	1 670,36	1 788,76	1 908,32
	Técnico de planeamento .....						
	Técnico de trabalhos e métodos .....						
C Operacional I .....	Técnico de informática e gestão de redes .....						
	Regulador .....	1 013,36	1 055,15	1 099,13	1 151,49	1 193,28	1 276,86
	Técnico de planeamento operacional .....						
	Agente de condução .....						
	Agente de aprovisionamentos .....						

## ANEXO II

## Categorias profissionais e descritivo funcional

## Designação profissional — Adjunto do responsável de PCC

## Conteúdo funcional:

Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio;

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros;

Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real;

Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço;

Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação;

Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno;

Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação;

Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector;

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Informar o director de operação e o director geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos;

Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

## Designação profissional — Responsável de linha

## Conteúdo funcional:

Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso, a necessidade de reforços, entre outros;

		Tabela salarial (em euros)					
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
B	Operacional II (*)	810,3	893,8	935,6	978,55	1 026,14	1 073,71
		Assistente administrativo Agente administrativo Agente de posto de informação áudio Técnico de manutenção Agente de estação e informação Agente de sinalética Recepcionista Supervisora dos serviços de limpeza					
A	Operacional III (**)	698,72	774,23	804,42	832,35	864,79	893,8

Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e ou complexos;

Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa;

Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminhá-las para o serviço respectivo;

Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa;

Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares;

Preparar e gerir o *dossier* profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros;

Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia;

Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução;

Assistir os reguladores na sua missão;

Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade;

Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal;

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Responsável de agentes de estação e informação/sinalética**

**Conteúdo funcional:**

Fazer a gestão dos agentes de estação e informação e dos agentes de sinalética, no que respeita designadamente a horários de trabalho, faltas, ausências, avaliação do desempenho, plano de férias, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, comportamentos anómalos, entre outros;

Assegurar a coordenação do trabalho do pessoal afecto;

Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa;

Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminhá-las para o serviço respectivo;

Identificar as necessidades de formação dos agentes de estação e informação/sinalética e colaborar com os formadores;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, segurança e ambiente da empresa;

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções;

Supervisionar e efectuar desde que habilitado e sempre que requisitado serviços de fiscalização;

Coordenar e realizar inquéritos de satisfação dos clientes;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Técnico da qualidade, ambiente e segurança**

**Conteúdo funcional:**

Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança;

Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança;

Dinamizar, em colaboração com o Gabinete de Qualidade e Ambiente e o Gabinete de Segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas;

Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização;

Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho;

Proceder às análises de risco para os postos de trabalho;

Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos;

Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades;

Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar;

Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Formador de condução**

## Conteúdo funcional:

Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação;

Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução;

Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários;

Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução;

Organizar em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções;

Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário, propor acções de melhoria;

Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação;

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário;

Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução;

Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Técnico de sistemas de tempo real**

## Conteúdo funcional:

Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, *Scada*, *Winmac*, CCTV, SIP, rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados;

Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros);

Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: *Hastus* e FDS);

Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos;

Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de *hardware*, *software* e comunicações ao nível de toda a empresa;

Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;

Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;

Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação;

Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las;

Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*;

Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados;

Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados;

Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções;

Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o *hardware*;

Conduzir viaturas sempre que requisitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

**Designação profissional — Técnico de métodos**

## Conteúdo funcional:

Planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes;

Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade do material circulante, bem como a gestão dos imprevistos;

*Reporting* da manutenção para o cliente, interno e NM;

Emissão de relatório de avarias produzidas;

Emissão semanal do relatório de manutenção;

Gestão da limpeza;

Gestão do vandalismo;

Análise dos actos de vandalismo em conjunto com o cliente;

Processo documental de validação da reparação com o cliente;

Apuramento de custos;

Emissão de ITC de vandalismo;

Emissão de *dossier* de vandalismo;

Estudo e apresentação de propostas com vista à redução dos impactes do vandalismo;

Gestão dos acidentes;

Análise de danos e definição da reparação;

Estimativa de custos e reporte ao gestor de segurança;  
Evidenciação de danos juntos dos peritos das seguradoras;

Planeamento dos trabalhos de publicidade exterior nos veículos e contactos com aplicadores;

Gestão da manutenção dos equipamentos oficinais;  
Controlar e efectuar a abertura e fecho de autorizações de trabalho;

Proceder à análise e pré-diagnóstico de avarias, bem como validação técnica de intervenção correctiva de avarias;

Análise de problemas de engenharia do veículo (aumento da fiabilidade);

Análise das avarias resultantes da manutenção preventiva;

Controlo da prestação de serviço em matéria de manutenção preventiva;

Elabora e emite documentos de controlo;  
Definição, implementação e controlo de planos de acção face a eventos excepcionais (inaugurações, jogos);

Participar nas reuniões dos subcontratados;  
Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção;

Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, para afectação de veículos necessários ao planeamento da oferta de material circulante;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico de planeamento**

Conteúdo funcional:

Planear a manutenção do material circulante, em conjunto com os executantes e a direcção de operação;

Difundir o planeamento pelos executantes e controlar a respectiva taxa de execução;

Participação nas tarefas de controlo de custos, com especial incidência do respectivo *reporting* e outras funções presentes na Direcção de Material Circulante e Logística;

Gestão do sistema de informação de apoio à manutenção:

Validar pedidos e converter em ordens de trabalho/convertir em permanentes;

Validar o reporte das avarias e autorizar encerramento de ordens de trabalho;

Criação de ordens de trabalho para as avarias detectadas em PMO;

Actualização da parametrização do sistema informático;

Definição de necessidades e implementação e controlo de aplicações com o fornecedor;

Planeamento da manutenção:

Reunião diária com operação e fornecedores de manutenção;

Emissão de plano diário e semanal de manutenção;

Controlo da execução das actividades planeadas;

*Reporting* da manutenção para o cliente, interno e NM:

Emissão de relatório de avarias produzidas;

Emissão diária de plano de disponibilidade de frota;

Emissão semanal da tabela de avarias;

Emissão semanal da manutenção preventiva (prevista/executada);

Emissão mensal da quilometragem da frota;

Estruturação da documentação técnica:

Registo e arquivo de autorizações de trabalho;

Arquivo de ordens de trabalho/relatórios de avaria;

Gestão da publicidade:

Planeamento dos trabalhos de publicidade exterior nos veículos e contactos com aplicadores;

Detecção e evidenciação perante a MP das necessidades de reparação;

Gestão da manutenção dos equipamentos oficinais:

Emissão de ordens de trabalho;

Gestão corrente da manutenção no PMO:

Abertura e fecho de autorizações de trabalho;

Controlo da prestação dos subcontratados:

Controlo da prestação em matéria de manutenção preventiva;

Eventos excepcionais:

Definição, implementação e controlo de planos de acção face a eventos excepcionais (inaugurações, jogos);

Gestão dos contratos:

Reunião mensal com MIIT;

Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Designação profissional — Técnico de trabalhos e métodos**

Conteúdo funcional:

Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac;

Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes;

Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos;

Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento;

Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes;

Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança;

Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias;

Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema;

Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados;

Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção;

Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo *stocks* mínimos e previsão de consumos;

Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos;

Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos;

Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área;

Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção;

Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação;

Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Técnico de informática e gestão de redes

Conteúdo funcional:

Efectuar a instalação, actualização e manutenção de *hardware* e *software* ao nível de toda a empresa;

Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;

Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;

Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las;

Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*;

Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados;

Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o *hardware*;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Regulador

Conteúdo funcional:

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real;

Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede;

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real;

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e ou serviços dos operadores (agentes de condução, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC;

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os agentes de condução, accionar a manutenção correctiva, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência;

Providenciar a correcta informação aos clientes em coordenação com os agentes de estação, quer em situação normal quer em situação de perturbação;

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia;

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:

- a) Segurança das pessoas;
- b) Segurança dos bens;
- c) Realização do serviço;
- d) Conforto dos clientes;

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas;

Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC;

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação;

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques;

Assegurar a tomada de serviço dos agentes de condução;

Prestar assistência técnica aos agentes de condução;

Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao agente de condução, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos;

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes;

Cumprir o regulamento preestabelecido;

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável de linha;

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Técnico de planeamento operacional

Conteúdo funcional:

Elaborar a oferta de transportes no respeito do caderno de encargos;

Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o programa de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço;

Transmitir à Direcção de Operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes;

Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento;

Optimizar a afectação do pessoal;

Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei e a prática da empresa;

Realizar os horários destinados aos clientes;

Elaborar os serviços veículo e serviços condutor;

Introduzir os dados no Hastus e o FDS;

Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos;

Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Agente de condução

Conteúdo funcional:

Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados;

Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, recepção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha;

Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efectuando a sua colocação na via, *check-list* e parametragem do veículo;

Conduzir em vazio efectuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos;

Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas;

Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial;

Informar os clientes em caso de anomalia;

Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa;

Manter sempre uma postura digna e urbana;

Efectuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objectivo de resolver os problemas detectados;

Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detectados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede;

Respeitar a sinalização existente;

Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na Direcção de Operação;

Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações;

Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho;

Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, acções relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC;

Reentrar no depósito, efectuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço;

Conduzir durante as operações na estação de serviço;

Actuar em articulação com reguladores e responsável de linha, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente);

Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Conduzir o *Unimog*, desde que habilitado;

Acompanhar os formandos à função de agente de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Agente de aprovisionamentos

Conteúdo funcional:

Recepcionar os materiais adquiridos;

Gerir com rigor e verificar a conformidade dos produtos, materiais e equipamentos recebidos ou retirados do economato e a respectiva documentação e registar eventuais danos e perdas;

Actuar de acordo com os procedimentos em vigor relativos à logística;

Programar os processos de compra a partir da recepção, conferência de requisições de materiais e necessidades de *stock*, esclarecendo pontos duvidosos e características técnicas com a área solicitante;

Manter contactos com fornecedores actuais e potenciais, negociando preços, condições de pagamento, prazos, qualidade e quantidade, procurando sempre as melhores condições comerciais, seguindo normas internas e atendendo as necessidades da empresa;

Acompanhar, controlar todas as etapas dos processos de compra, procurando o cumprimento de prazos e demais itens do orçamento negociado;

Desenvolver métodos de controlo e registo das actividades executadas;

Proceder à manutenção/actualização de arquivo de catálogos de produtos e de cadastro de fornecedores, para as consultas que se fizerem necessárias;

Analisar os consumos e propor a rectificação dos *stocks*, elaborando sempre que necessário as requisições internas da sua área de intervenção;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Conduzir empilhadores sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Assistente administrativo

Conteúdo funcional:

Prestar apoio técnico administrativo às direcções e órgãos de *staff*:

Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões, efectuar o tratamento das mensagens e dar apoio logístico;

Efectuar a triagem e registo da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna;

Efectuar traduções e retroversões;

Acompanhar os *dossiers* correntes;

Criar e actualizar os ficheiros;

Colaborar na actualização dos documentos internos;

Organizar as reuniões, a documentação das direcções e elaborar actas de reuniões;

Manter os arquivos organizados;

Garantir que não há ruptura de *stocks* do economato;

Garantir todo o apoio logístico ao equipamento da área administrativa;

Gerir, sempre que necessário, a agenda da actividade das diferentes direcções;

Enviar documentos e tratar a informação da responsabilidade das direcções;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Assegurar serviço administrativo externo;

Assegurar a função recepcionista sempre que solicitado;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Agente administrativo

Conteúdo funcional:

Assegurar o expediente geral e outras tarefas administrativas relacionadas com a actividade em que está inserido, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados ou documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de *stocks*, de vendas, contabilísticas ou de gestão de transportes ou outras para que esteja habilitado;

Efectuar os registos diários dos movimentos de caixa afectos à função bilhética para envio ao metro do Porto, controlando os fluxos monetários associados às vendas de títulos;

Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Participar no estabelecimento de critérios para avaliação de fornecedores;

Efectuar a aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores e vendedores de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento previamente estabelecidas e aprovadas pelo director administrativo e financeiro;

Preparar e ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros e conferir a documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;

Assegurar o processamento de texto de contratos de tipo diverso, estabelecendo os contactos necessários com diferentes instituições, tais como notários, repartições de finanças, conservatórias do registo civil e comercial, a fim de obter esclarecimentos e solicitar ou entregar documentação;

Ordenar e arquivar documentos de suporte contabilístico e elaborar dados estatísticos;

Executar tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas;

Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a directores ou outras chefias, sempre que necessário;

Conduzir veículos sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Agente de posto de informação áudio

Conteúdo funcional:

Atendimento da Linha Azul — Olá Metro;

Comunicar mensagens escritas (*display*) para o interior do veículo e estações;

Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC;

Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, protecção civil, entre outros);

Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Responder a pedidos telefónicos de clientes;

Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes;

Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, fax, *e-mail*, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores;

Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente;

Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de *reporting* da Direcção de Operação;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.

#### Designação profissional — Técnico de manutenção

Conteúdo funcional:

Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção;

Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços;

Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados;

Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral;

Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte, protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados;

Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário;

Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento;

Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações;

Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho;

Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real;

Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos;

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade;

Assegurar a assistência técnica aos reguladores;

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário;

Conduzir o *Unimog* desde que esteja habilitado;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Agente de estação e informação

Conteúdo funcional:

Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das instalações da rede do metro do Porto;

Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio;

Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno;

Prestar auxílio a crianças, idoso e deficientes;

Inspecionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detectadas;

Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:

Limpeza: verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação;

Bilhética: relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha;

Roubos: intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC;

Acidentes/indisposições dos clientes: intervir, ajudando e alertando o PCC;

Perdidos e achados: intervir, orientar as pessoas, recolher os achados;

Alertar os serviços competentes dos *grafitti* detectados, quer nas instalações fixas quer no material circulante;

Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros;

Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo;

Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa;

Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções;

Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança;

Participar na realização de estudos e inquéritos aos clientes;

Assegurar a recepção e encaminhamento de reclamações e sugestões dos clientes;

Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC;

Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do

metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC;

Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos;

Elevadores, escadas rolantes — efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha;

Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização;

Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade ou solicitação das mesmas em caso de incidentes;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Agente de sinalética

Conteúdo funcional:

Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos;

Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo;

Substituir os horários, informações, planos e esquemas;

Preparar os suportes para afixação nos locais adequados;

Colocar a informação necessária em caso de anomalia;

Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização;

Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação;

Realizar inquéritos de satisfação dos clientes. Substituir os agentes de estação e informação quando necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Recepcionista

Conteúdo funcional:

Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos;

Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;

Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores;

Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas;

Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens;

Efectuar a triagem e registo dos faxes, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna;

Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Designação profissional — Supervisora de serviços de limpeza

Conteúdo funcional:

Supervisionar com zelo e diligência a limpeza das instalações afectas à rede do metro do Porto, na sua composição actual e futura, bem como a supervisão da limpeza dos veículos de metro, estações e salas técnicas, etc.;

Supervisão, comunicação ou solução de anomalias detectadas nos serviços de limpeza das estações e veículos e informar superiormente sobre estas questões bem como questões relacionadas com o pessoal das empresas subcontratadas;

Verificação da reposição dos produtos utilizados nas instalações sanitárias das instalações afectas à rede do Metro do Porto;

Elaboração de relatórios relacionados com a sua função;

Participar nas reuniões dos subcontratados de limpeza;

Possibilidade de manobrar máquinas adequadas à limpeza e lavagem;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função;

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

### ANEXO III

#### Regulamentos dos prémios de função

##### a) Agentes de condução

A política da empresa tem como objectivo a promoção da condução preventiva e defensiva, por forma a oferecer aos clientes um serviço com a máxima segurança e qualidade no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto (SMLAMP).

Com o objectivo de premiar os agentes de condução que, no desempenho das suas funções, contribuam para a redução da taxa de acidentes com a frota de veículos do SMLAMP, é estabelecido um prémio excepcional de condução defensiva.

Se o agente de condução atingir 225 dias de trabalho de condução efectiva com zero acidentes terá um prémio excepcional de €300 ilíquidos.

A continuidade de condução efectiva pelo agente de condução sem acidentes por períodos de 175 dias corresponderá a um prémio excepcional adicional de €250 ilíquidos por cada novo período de condução efectiva.

As condições que regulam a atribuição por parte da empresa do prémio excepcional de condução defensiva são as seguintes:

a) As situações que sejam classificadas como suicídio ou tentativas de suicídio de terceiros não implicam a perda de qualquer percentagem do prémio;

b) Não é afectado o direito ao prémio sempre que o veículo seja abalroado de lado ou por trás e, desde que fique demonstrado que o agente de condução não teve qualquer responsabilidade no acidente;

c) Se o veículo *Eurotram* estiver em andamento e se verifique uma colisão com um ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, o agente de condução perde o direito ao prémio na íntegra, nas condições estipuladas na alínea h), se for considerado que podia ter evitado a colisão;

d) Sempre que se verifique uma colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do *gabarit* do veículo, o agente de condução perde o direito ao prémio nas condições estipuladas na alínea h);

e) Sempre que se verifique um descarrilamento e seja demonstrada que este podia ter sido evitado, o agente de condução perde o direito ao prémio na sua totalidade nas condições estipuladas na alínea h);

f) A não paragem numa estação ou esquecimento das chaves no interior do veículo, tendo impacte na circulação comercial, é passível de redução do prémio de 20 % a 50 % por incidente, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise. Quando a percentagem acumulada atingir os 100 %, o agente de condução perde o direito ao prémio na sua totalidade nas condições estipuladas na alínea h);

g) A passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC é considerada como uma falta muito grave, provocando a perda do direito ao prémio na sua totalidade e nas condições estipuladas na alínea h);

h) Sempre que se verifique um incidente ou acidente que provoque a perda total do prémio, a contagem do tempo de condução efectiva para atribuição do prémio de não acidente/prémio de condução defensiva/zero colisões recomeça a contar-se a partir da data desse incidente ou acidente;

i) O tempo de contagem dos dias de condução efectiva é feito a partir do dia em que o agente de condução passou a exercer a função no âmbito da condução comercial (primeira data de referência 18 de Junho de 2002).

Nesta data é criada uma comissão constituída por três elementos para análise de todos os casos em que haja acidente ou desrespeito pelos sinais em paragem absoluta. Esta comissão é constituída pelos seguintes representantes:

Gestor da segurança;  
Representante da comissão da empresa;  
Representante da gestão.

As decisões desta comissão quanto à atribuição do prémio excepcional de não acidente/prémio de condução defensiva/zero colisões não são passíveis de recurso.

#### b) Reguladores

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de regulador.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — €350 ilíquidos;

175 dias seguintes — €300 ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;

Falhas;

Falhas graves.

Zero falhas — o regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Regularidade na linha;

Actuação em modos degradados via/catenária;

Actuação em situações de desempanagem veículos;

Preenchimento dos registos PCC;

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem (%) do prémio a atribuir a cada regulador consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas . . . . .	X						
Uma falha . . . . .		X					
Duas falhas . . . . .			X				
Três falhas . . . . .				X			
Quatro falhas . . . . .					X		
Cinco falhas . . . . .						X	
Falha grave ou > = seis falhas							X

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é registado recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;  
Nota de ocorrência.

Regularidade na linha:

Para período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo dois registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: *playback* — TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item serão tomados em consideração os seguintes aspectos:

Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;

Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

Modo de proceder executado de acordo com o previsto a nível regulamentar.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

#### c) Agente de estação e informação

Os instrumentos de avaliação para efeito de atribuição do prémio terão por base a avaliação individual de gestão de desempenho, a avaliação de determinadas competências feita por entidade externa (cliente mistério, por exemplo), a análise de reclamações registadas no CONTROL Q, ocorrências registadas no jornal diário, a avaliação resultante do acompanhamento prestado no dia-a-dia e quaisquer outros susceptíveis de acrescentar objectividade e transparência a este processo.

Serão apenas consideradas para o efeito as falhas que originem no mínimo registo no *dossier* de acompanhamento e avaliação contínua, as quais serão impreterivelmente comunicadas ao colaborador.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — €250;

175 dias seguintes — €200.

Descrição do modelo:

O modelo baseia-se na avaliação dos seguintes tipos de competências fundamentais:

- 1 — Competências comportamentais;
- 2 — Competências técnicas ou específicas;
- 3 — Reclamações;
- 4 — Avaliação «Cliente mistério».

## 1 — Competências comportamentais:

## 1.1 — Cumprimento das normas e procedimentos em vigor na empresa:

Objectivo — respeitar e fazer respeitar as normas e procedimentos em vigor na empresa.

## 1.2 — Assiduidade/pontualidade:

Objectivo:

Cumprir o horário definido, sem se ausentar do seu local de trabalho, salvo se a ausência for solicitada pela empresa;

Notificar oportunamente a empresa em caso de falta ou atraso;

Mostrar flexibilidade em situações pontuais que exijam reajustes no horário, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

## 1.3 — Apresentação:

Objectivo — dignificar e elevar a imagem da empresa, através do excepcional cuidado com a imagem que passa para o exterior, através da forma de vestir, da forma de falar, da postura e dos cuidados de higiene pessoal.

## 2 — Competências técnicas ou específicas — manuseamento de máquinas e equipamentos:

## 2.1 — MAVB — consumíveis:

Objectivo — inexistência de roturas em abastecimentos sob responsabilidade do AEI/ASi.

## 2.2 — Elevadores — desencarceramentos:

Objectivo — resolução de 100 % dos casos.

## 2.3 — AMV — manuseamento:

Objectivo — total eficiência no seu manuseamento, funcionamento e regras de segurança a cumprir.

## 3 — Reclamações:

## 3.1 — Reclamações de clientes:

Objectivo — inexistência de reclamações, em que se verifique responsabilidade do AEI/ASi.

## 4 — Avaliação «Cliente mistério»:

Objectivo — simular uma abordagem do cliente real e monitorizar a prestação do AEI/ASi na componente comportamental e técnica.

Sendo esta avaliação atribuída em termos percentuais, quer nas componentes individualizadas quer em termos de avaliação global, é estabelecida a seguinte correspondência:

[95: 100] — zero falhas — (100 %);
[90: 94] — 1 falha — (98 %);
[85: 89] — 2 falhas — (94 %);
[80: 84] — 3 falhas — (88 %);
[75: 79] — 4 falhas — (80 %);
[70: 74] — 5 falhas — (70 %);
[65: 69] — 6 falhas — (58 %);
[60: 64] — 7 falhas — (44 %);
[55: 59] — 8 falhas — (28 %);
[50: 54] — 9 falhas — (10 %);
[0: 49] — 10 falhas — (0 %).

Mensuração das falhas de acordo com a competência em que é verificada e gravidade atribuída:

As constatações que não cumpram os objectivos definidos para cada competência, são consideradas falhas, que consoante a competência e gravidade, serão mensuradas da seguinte forma:

1.1 — Cumprimento das normas e procedimentos em vigor na empresa;

1.2 — Assiduidade/pontualidade;

1.3 — Apresentação;

2.1 — MAVB (consumíveis);

3.1 — Reclamações de clientes.

Uma falha — incumprimento que origine exclusivamente registo no *dossier* de acompanhamento e avaliação contínua;

Duas falhas — incumprimento que origine até nota de ocorrência;

Seis falhas — incumprimento que origine até nota de culpa.

2.2 — Elevadores (desencarceramentos);

2.3 — AMV (manuseamento).

Duas falhas — incumprimento que origine exclusivamente registo no *dossier* de acompanhamento e avaliação contínua;

Seis falhas — incumprimento que origine até nota de ocorrência;

10 falhas — incumprimento que origine até nota de culpa.

Apuramento do valor do prémio:

Conforme a seguinte tabela:

	100 %	98 %	94 %	88 %	80 %	70 %	58 %	44 %	28 %	10 %	0 %
Zero falhas . . . . .	X										
1 falha . . . . .		X									
2 falhas . . . . .			X								
3 falhas . . . . .				X							
4 falhas . . . . .					X						
5 falhas . . . . .						X					
6 falhas . . . . .							X				
7 falhas . . . . .								X			
8 falhas . . . . .									X		

	100 %	98 %	94 %	88 %	80 %	70 %	58 %	44 %	28 %	10 %	0 %
9 falhas . . . . .										X	
10 ou mais falhas . . . . .											X

**Preenchimento dos registos PCC:**

Documentos em análise — registo horário das circulações — V1 e V2 (DO-10) e situação diária dos veículos (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção):

Sujeita a análise contínua.

Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);

Informação interna/externa (circuito interno de Informação e SMS).

**a) Agente de posto de informação áudio**

Pretende-se que este prémio desempenhe o papel de mais um instrumento de incentivo e motivação para a função.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — €300;  
175 dias seguintes — €250.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;  
Falhas;  
Falhas graves.

Zero falhas — a(o) APIA demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — a(o) APIA demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados:

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Atendimento aos clientes através da Linha Olá Metro e, tratamento das reclamações/sugestões e pedidos de informação;

Acompanhamento à regulação — acompanhamento da circulação com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas;

Registo de informação — precisão e conteúdo da informação que regista no jornal diário de circulação e que passa para os diversos interlocutores.

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos, em que da acção realizada resultam danos para a imagem da empresa.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem (%) do prémio a atribuir a cada APIA consoante o nível de falhas existentes no período em análise.

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas . . . . .	X						
Uma falha . . . . .		X					
Duas falhas . . . . .			X				
Três falhas . . . . .				X			
Quatro falhas . . . . .					X		
Cinco falhas . . . . .						X	
Falha grave ou > = seis falhas							X

**Monitorização e registo das ocorrências:**

O registo dos resultados da monitorização realizada é registado recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;  
Nota de ocorrência.

Atendimento aos clientes através da Linha Olá Metro e tratamento das reclamações/sugestões e pedidos de informação:

Para a análise deste ponto podem ser utilizados para a sua monitorização os seguintes recursos:

Gravações dos contactos telefónicos com os clientes;  
CONTROL Q — tratamento dado às reclamações/sugestões e pedidos de informação;  
«Cliente mistério».

Este ponto encontra-se sujeito a uma análise contínua.

Para o período em análise deverão ser evidenciadas através de registo próprio duas situações alvo de análise por cada APIA, que serão complementadas com a análise dos registos do CONTROL Q e com o resultado do processo de «Cliente mistério».

**Acompanhamento à regulação:**

Acompanhamento da circulação com o envio de mensagens escritas e sonoras adequadas, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos ou desempenho inadequado no acompanhamento à regulação.

Registo de informação:

Precisão e conteúdo da informação que regista no jornal diário de circulação e que passa para os vários interlocutores (a mesma é precisa e completa?).

Para a atribuição do prémio, apenas são registados os incumprimentos para com o atrás exposto.

## ANEXO IV

### Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objecto do regulamento:

a) O presente Regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação. — O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo, ou por análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança, higiene e saúde do trabalho, em coordenação com a direcção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores poderão ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Deverão prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também deverão ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6 — Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direcção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deverá ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Serão utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedecem às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deverá ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quan-

titativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador será informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador assinará uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, será tal comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas acções cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, serão submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, proceder-se-á às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas serão regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

§ único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

## ANEXO V

### Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

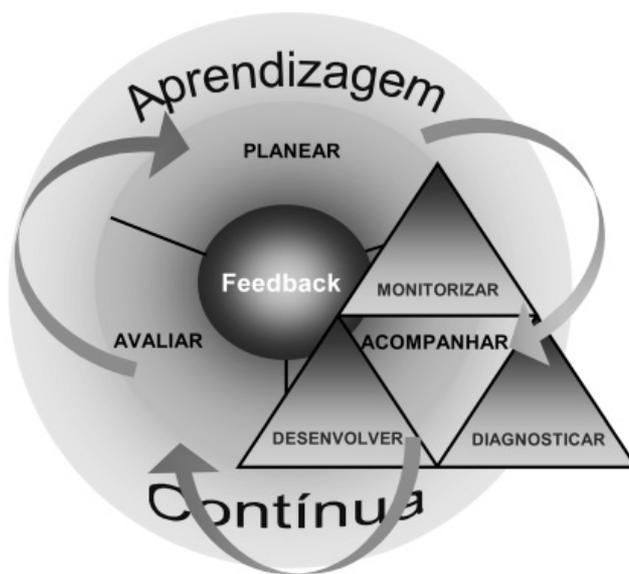
#### Qual o conceito?

De acordo com o que é esperado da função e tendo em conta o perfil do colaborador são estabelecidos objectivos de desempenho (planear).

Segue-se a fase de acompanhamento: de acordo com o que ficou planeado para o colaborador, é necessário acompanhar o seu desempenho de forma a identificarem-se os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar (monitorizar); depois perceber o que está a provocar um determinado desempenho — as causas (diagnosticar); percebidas as causas, há que desenvolver acções com vista à melhoria do desempenho desse colaborador (desenvolver). Este microciclo repete-se sempre que necessário.

Chegado o momento de avaliar analisa-se toda a informação registada ao longo da fase de acompanhamento e compara-se o desempenho real com o esperado.

Com os resultados deste balanço volta-se a planear e reinicia-se um novo ciclo de gestão do desempenho.



O *feedback* é um elemento central e deve ocorrer regularmente e sustentado em factos, proporcionando uma aprendizagem contínua aos intervenientes no processo.

#### Objectivos da gestão de desempenho

Mobilizar os colaboradores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função

de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes.

Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho.

Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação.

Fomentar o desenvolvimento profissional dos funcionários, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Factores que podem distorcer a avaliação

Julgamento de inclinação — aspectos em relação aos quais tendemos a reagir e que não têm nada a ver com o desempenho (por exemplo, raça, religião, educação, origem social, idade).

Estereótipos — atribuímos a cada um dos elementos do grupo as características desse grupo (por exemplo, um estereótipo negativo sobre as mulheres será transposto para todas as mulheres sem distinção).

Permitir que a avaliação de características que não têm directamente a ver com o trabalho influenciem a avaliação (por exemplo, generosidade, amizade).

Demasiada ênfase no desempenho de uma ou duas tarefas, levando a uma avaliação desequilibrada do conjunto do trabalho.

Depender mais de impressões do que de factos.

Responsabilizar o colaborador pelo impacto de factores que estão fora do seu controlo (por exemplo, falta de equipamento não disponibilizado pela empresa).

Perda de informação — avaliar o desempenho do colaborador apenas nos últimos tempos porque não procedeu a um registo contínuo.

Efeito de halo — tendência para classificar uma pessoa uniformemente nos vários componentes da avaliação por efeito de uma associação global (por exemplo, atribuir a mesma pontuação à capacidade de decisão e à criatividade por supor estarem fortemente correlacionadas).

Efeito de contraste — ocorre quando a apreciação é influenciada por avaliações muito boas ou muito más feitas anteriormente (por exemplo, o avaliado anterior teve uma avaliação muito negativa e o colaborador médio, que é avaliado logo a seguir, parece ser muito bom).

Tendência central — tendência para reduzir a dispersão das notas usando mais frequentemente notas médias para todos os avaliados. Acontece frequentemente quando o avaliador não está devidamente preparado para proceder à avaliação e, em particular, quando falta informação sobre o desempenho do avaliado.

Efeito de semelhança — acontece quando o avaliador tem pontos em comum com o avaliado e uma má avaliação do mesmo iria implicar uma auto-avaliação negativa (por exemplo, quando o avaliado faz igual ao avaliador este parte do princípio de que a tarefa foi bem executada).

Fuga ao conflito — com o objectivo de não despoletar possíveis reacções adversas por parte do avaliado, o avaliador tende a sobrevalorizar os níveis reais de desempenho apresentado pelo colaborador.

Proximidade temporal — tendência para sobrevalorizar, negativa ou positivamente, os comportamentos observados mais perto do fim do período a que se reporta a avaliação. Para evitar este tipo de erro deve-se documentar as apreciações.

## O sistema de avaliação

### Introdução

A avaliação na TRANSDEV (entendida como uma fase de um processo cíclico de gestão de desempenho) rege-se pelos seguintes princípios:

A avaliação é objectiva — a avaliação é feita tendo por base critérios predefinidos e é sustentada em factos.

A avaliação é contínua — a avaliação final (que é anual) resulta de uma avaliação contínua.

A avaliação é participada — o avaliado é envolvido na análise do seu desempenho e na definição dos objectivos futuros.

### Processo

Responsabilidade — a avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o colaborador.

Periodicidade — quotidiana (contínua) vs. anual (final).

Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável):

Objectivos:

Auscultar/identificar dificuldades;

Dar *feedback* imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);

Prestar apoio nos momentos críticos;

Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores.

Procedimento:

Criar o *dossier* de avaliação contínua com informação sobre cada colaborador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.

Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual):

Objectivos:

Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;

Motivar o colaborador e otimizar o seu desempenho;

Obter informação sobre os colaboradores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.

Procedimentos:

Preencher o Impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;

Reconhecer o bom desempenho;

Definir objectivos para o ano seguinte;

Definir um plano de acção.

Avaliação desempenho — Agentes de condução, reguladores e agentes de estação e informação

### Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e

em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (v. anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade .....			
Procedimentos técnicos .....			
Comportamental .....			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

#### Avaliação dos trabalhadores

Os colaboradores da TRANSDEV são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

**Tabela agente de condução**

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença .....	Assiduidade/pontualidade .....		50 %		Não	25 %	
	Disponibilidade .....		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos .....			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático .....			100 %		Sim	20 %	
Comportamental .....	Ocorrências comportamentais .....		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral .....		50 %		Não		
Nota final .....							

**Tabela regulador**

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença .....	Assiduidade/pontualidade .....		50 %		Não	15 %	
	Disponibilidade .....		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos .....			100 %		Não	15 %	
Desempenho prático .....			100 %		Sim	40 %	
Comportamental .....	Ocorrências comportamentais .....		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral .....		50 %		Não		
Nota final .....							

**Tabela agente de estação e informação**

Item	Subitem	Nota do subitem	Peso do item	Nota do item	Correcção	Peso da nota final	Nota final
Presença .....	Assiduidade/pontualidade .....		50 %		Não	15 %	
	Disponibilidade .....		50 %		Não		
Cumprimento de procedimentos técnicos .....			100 %		Não	10 %	
Desempenho prático .....			100 %		Sim	40 %	
Comportamental .....	Ocorrências comportamentais .....		50 %		Não	35 %	
	Relação laboral .....		50 %		Não		
Nota final .....							

#### Item presença

O item presença é composto pelos subitens assiduidade/pontualidade e disponibilidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem

assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem disponibilidade a pontuação é obtida mediante a multiplicação da taxa de disponibilidade por 20 valores, sendo:

$$\text{Taxa de disponibilidade} = \frac{\text{Quantidade de respostas positivas a solicitações para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído}}{\text{Quantidade de solicitações ao AC para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído}}$$

No subitem assiduidade/pontualidade:

Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item cumprimento de procedimentos técnicos

O item cumprimento de procedimentos técnicos não tem subitens. No início do processo de avaliação, cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item desempenho prático

O item desempenho prático não tem subitens. A nota deste item é determinada por duas observações (v. anexos 2, 3 e 4) pontuais feitas pela hierarquia e intervaladas no mínimo de quatro meses.

Nesta nota serão tomadas em consideração eventuais ocorrências verificadas no período correspondente a cada observação desde que não tenham sido tomadas em consideração em nenhum dos restantes itens.

Para evitar injustiças resultantes da eventual subjectividade nos critérios de avaliação, para todos os trabalhadores de cada chefia a nota deste item será corrigida por comparação da nota média de todos os colaboradores dessa chefia com a nota média de todos os colaboradores com esta função na empresa.

Item comportamental

O item comportamental tem os subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo

de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos quatro itens e é apurada com duas casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

Avaliação desempenho de gestores, responsáveis, técnicos e administrativos

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do colaborador. Para as funções de agente de postos informação áudio e técnicos de manutenção (inclui os destacados no PCC), para além do impresso da avaliação genérica, deverá ser integrado o instrumento de avaliação específica.

Os colaboradores da TRANSDEV são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A) Comportamentais: são transversais a todos os colaboradores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura TRANSDEV e podem ser:

Comuns — competências avaliadas em todos os colaboradores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas — apenas são avaliadas em determinadas funções (nomeadamente chefias, agentes de estação e informação e técnicos de manutenção) e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

Escalas de avaliação — Para a avaliação de gestores e responsáveis

Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> . . . . .	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> . . .	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> . . .	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
14	16,9	<i>Bom</i> . . . . . Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	<i>Muito bom</i> . . . . . Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

## Escala de avaliação — Para a avaliação genérica

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> . . . . . Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> . . . . . Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> . . . . . Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14	16,9	<i>Bom</i> . . . . . Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	<i>Muito bom</i> . . . . . Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

## Escala de avaliação — Para a avaliação específica

## Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> . . . . . Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> . . . . . Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> . . . . . Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.
14	16,9	<i>Bom</i> . . . . . Enquadra-se com que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	<i>Muito bom</i> . . . . . Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

## Dicionário de competências

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível

a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

## Competências comuns

	Nível de exigência 1 — Técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 — Gestores e responsáveis
Integração institucional . . .	Esforça-se por se adaptar e por se enquadrar bem na empresa. Percebe e aceita a missão. . . . . Respeita normas e procedimentos de actuação, agindo de acordo com a estrutura hierárquica. Defende a imagem da empresa quer interna (entre colegas) quer externamente (mercado em geral e clientes em particular).	Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa. Coopera activamente na prossecução dos objectivos organizacionais. Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa. Defende e promove a imagem da empresa.

	Nível de exigência 1 — Técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 — Gestores e responsáveis
Pró-actividade . . . . .	<p>Mostra interesse por aprender e saber mais sobre o seu trabalho (por exemplo, é receptivo às acções de formação).</p> <p>Procura os colegas e chefias para esclarecer questões e ou obter mais informação.</p> <p>Identifica dificuldades e propõe acções para superá-las.</p> <p>Revela autonomia e iniciativa na resolução dos problemas/adversidades que surgem.</p>	<p>Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema.</p> <p>Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções.</p> <p>Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam.</p> <p>Introduz alterações no sistema e ou métodos que permitam melhorar o desempenho/ funcionamento.</p>
Disponibilidade e flexibilidade.	<p>Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</p> <p>Aceita as mudanças organizacionais e age em consonância.</p> <p>Mostra disponibilidade para executar tarefas novas.</p> <p>É receptivo à mudança.</p> <p>Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</p>	<p>Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</p> <p>Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os colaboradores de forma a estes darem-lhes resposta.</p> <p>Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos.</p> <p>Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, colaboradores, chefias ...).</p> <p>Disponível a colaborar com a Empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</p>
Espírito de equipa . . . . .	<p>Esforça-se por colaborar e cooperar com os outros, actuando de forma a facilitar o trabalho da equipa da qual faz parte.</p> <p>Percebe o seu papel e responsabilidades dentro da equipa e age em conformidade.</p> <p>Partilha opiniões, ideias e informação para desenvolver o trabalho de grupo.</p> <p>Mantém uma atitude aberta para aprender com os outros.</p>	<p>Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho.</p> <p>Reconhece a importância da partilha da informação interdepartamental, incentivando a comunicação entre áreas.</p> <p>Mostra disponibilidade para o diálogo.</p> <p>Coordena os colaboradores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.</p>
Orientação para o cliente (interno e externo).	<p>Desenvolve acções para identificar as necessidades dos clientes.</p> <p>Relaciona-se com os clientes procurando a sua satisfação e simultaneamente defender os interesses da empresa.</p> <p>Acompanha os clientes, passando-lhes informação relevante sempre que necessário.</p> <p>Mostra-se disponível para resolver todas as situações que surjam (inclusive as reclamações).</p>	<p>Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente.</p> <p>Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades.</p> <p>Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente.</p> <p>Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa vs. cliente.</p>
Apresentação . . . . .	<p>A sua apresentação geral está adequada às suas funções.</p> <p>Tem consciência que a sua imagem representa a empresa.</p> <p>Revela preocupação com o seu aspecto exterior.</p> <p>Tem cuidados de higiene.</p>	<p>É um exemplo para a equipa em termos de apresentação.</p> <p>Promove junto dos colaboradores a responsabilidade de que cada um representa a empresa.</p> <p>Assegura que os colaboradores têm cuidados com o seu aspecto exterior.</p> <p>Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.</p>
Comunicação . . . . .	<p>Esforça-se por estabelecer uma relação agradável e adequada com clientes, colegas, chefias e restantes interlocutores.</p> <p>Escuta a opinião dos outros.</p> <p>Fornece informações objectivas e claras.</p> <p>Adapta a sua linguagem aos diversos interlocutores, expondo com facilidade as suas ideias.</p>	<p>Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor.</p> <p>Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa.</p> <p>Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos.</p> <p>Assegura a circulação da informação.</p>
Cumprimento dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa.	<p>Cumprir os procedimentos aplicáveis à função</p> <p>Está consciente da importância do cumprimento dos procedimentos no desempenho da função</p> <p>Utiliza o equipamento de protecção individual que lhe foi distribuído.</p>	<p>Preocupa-se com medidas de protecção colectiva</p> <p>Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes</p> <p>Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.</p>

## Competências específicas — Gestores e responsáveis

Item	Competências específicas
Desenvolvimento da equipa. . . . .	<p>Manifesta sensibilidade perante as expectativas do seus colaboradores e identifica as suas necessidades.</p> <p>Dá instruções claras e ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho.</p> <p>Avalia os colaboradores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar.</p> <p>Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.</p>

Item	Competências específicas
Planeamento . . . . .	Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos. Define e ajusta as prioridades. Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis. Cria condições para que o cronograma seja cumprido.
Liderança . . . . .	Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança. Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir. Orienta toda a equipa para um objectivo comum. Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.
Tomada de decisão . . . . .	Analisa de forma isenta as situações. Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil. Antecipa as consequências das decisões que toma. Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.

## Competências específicas — Agente de posto informação áudio

Item	Competências específicas
Acompanhamento à regulação . . . . .	Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.
Informação interna . . . . .	Tratamento de informação da Direcção de Operação com origem no PCC (sínteses da operação e outros documentos, envio de SMS, etc.).
Registo de informação . . . . .	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, <i>e-mail</i> , SMS, etc.).
Equipamentos . . . . .	Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP/rádio, protecção civil, etc.).
Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos).
Informação externa . . . . .	Informação prestada ao público em geral — atendimento dos clientes através da linha Olá Metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação.	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

## Competências específicas — Técnicos de manutenção (PCC)

Item	Competências específicas
Capacidade de análise . . . . .	É capaz de efectuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão . . . . .	Em função da análise realizada acciona as acções adequadas para resolver as situações (por exemplo, informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).
Gestão do tempo . . . . .	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do <i>stress</i> . . . . .	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos . . . . .	Conhece e utiliza correctamente todos os equipamentos afectos à sua função: SCADA, CCTV, TMS (*), PCGB (*), rádio (*), etc.
Informação . . . . .	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, <i>e-mail</i> , SMS, etc.).
Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos . . . . .	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.
Diagnóstico . . . . .	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão . . . . .	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.
Manutenção . . . . .	Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do Metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).
Conhecimentos técnicos . . . . .	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar correctamente desenhos, esquemas e instruções.
Máquinas . . . . .	É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos / aparelhos afectos à função.

Item	Competências específicas
Documentação . . . . .	Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa ordens de trabalho, fichas de intervenção e relatórios de avaliação.
Acompanhamento . . . . .	Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontratados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos <i>timings</i> .
Postura . . . . .	Revela sempre uma postura profissional pois está muitas vezes exposto ao público (por exemplo, quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar actos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e serviço).
Orientação para o cliente . . . . .	(Uma vez que estão expostos ao público com identificação TRANSDEV, são frequentemente abordados pelos clientes.) Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e ou orientar para uma das lojas TIP (Transportes Intermodais do Porto).
Procedimentos . . . . .	Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

(\*) Gestão de alarmes.

### Comissão de análise de recursos da avaliação de desempenho

1 — A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2 — O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3 — No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4 — O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por três elementos, sendo dois indicados pela empresa e um indicado pelo sindicato.

5 — O recurso deverá ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente.

6 — A decisão do recurso é definitiva e irrecorrível.

### Instrumento de avaliação final — Gestores/responsáveis

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Competências Comuns	0-20	T*	%
Integração Institucional			
Produtividade			
Assiduidade/Pontualidade			
Pró-Actividade			
Flexibilidade			
Comunicação			
Espírito de Equipa			
Orientação para o Cliente			
Apresentação			
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa			
Competências Específicas	0-20	T*	%
Desenvolvimento da Equipa			
Planeamento			
Liderança			
Tomada de Decisão			

#### Avaliação Parcial:

Média Competências comuns (CC)= \_\_\_\_\_

Média Competências Específicas (CE)= \_\_\_\_\_

Avaliação Final Ponderada: (CC\*0,40)+(CE\*0,60)= \_\_\_\_\_

Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

#### 2 - Pontos Fortes / Potencialidades

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 3 - Pontos a Aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 4 Evolução da Função desde a última Avaliação

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao colaborador?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Como é que elas foram adquiridas ( auto- formação, formação, outros)?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**5 Apreciação dos resultados do ano findo**

Objectivos anteriores <small>Quais objectivos foram definidos? Transcrever os objectivos do ano anterior</small>	0-20	Os elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar.	% Rácio aplicar	% Percentagem atingida	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total					

<b>Principais Desafios</b> <i>( reacção do próprio e equipa)</i>	
<b>Principais Dificuldades</b> <i>(do próprio e equipa)</i>	

**Prémio de objectivos atribuído: .....% (quando aplicável)**

**6 Planeamento**

Objectivos futuros <small>Objectivos a atingir? Como? Até quando?</small>	Meios colocados à disposição	Indicador	% Rácio aplicar
1.			
2.			
3.			
4.			

**7 Desenvolvimento Profissional**

Acções de Formação ou previstas	Objectivo (uso Profissional ambicionado)				Requerente	
	Adaptação à função <small>(dominar o seu cargo)</small>	Conservação do trabalho <small>(evoluir com o seu cargo)</small>	Desenvolvimento das competências <small>(excepto necessidade profissional imediata)</small>	Mudança de função <small>(adquirir os conhecimentos necessários)</small>	Hierárquico	Colaborador

Evolução profissional	Evolução das missões do cargo	Mobilidade funcional	Mobilidade geográfica	Requerente[1]	
				Hierárquico	Colaborador
Natureza das evoluções desejadas			Sim Não		
Prazos de aplicação desejados	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos		

**8 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação**

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

**Ação:** \_\_\_\_\_ **Data da acção:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Objectivo:** \_\_\_\_\_

**Eficaz** Sim  Não

**Justifique:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Ação:** \_\_\_\_\_ **Data da acção:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Objectivo:** \_\_\_\_\_

**Eficaz** Sim  Não

**Justifique:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Ação:** \_\_\_\_\_ **Data da acção:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Objectivo:** \_\_\_\_\_

**Eficaz** Sim  Não

**Justifique:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**9. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:**

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período.
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

**Fundamente a proposta**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**10 - Aspirações de formação profissional**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**11 - Comentários do Avaliado**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

**Ano Anterior**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Ano Seguinte**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O Responsável Directo      O Director da Área      O Director RH      O Gerente

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação final — Genérica**

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Competências Comuns	0-20
Integração Institucional	
Produtividade	
Assiduidade/Pontualidade	
Pró-Actividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de Equipa	
Orientação para o Cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa	

**Avaliação Parcial:**

**Avaliação Final Ponderada:** = \_\_\_\_\_

Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

**2 - Pontos Fortes / Potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**3 - Pontos a Aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**4 Plano de acção**

Que acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**5 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação**

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

**Acção:** \_\_\_\_\_ **Data da acção:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Objectivo:** \_\_\_\_\_

**Eficaz** Sim  Não

**Justifique:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#### 6. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#### 7 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#### 8 - Comentários do Avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O Responsável  
Directo

O Director da Área

O Director RH

O Gerente

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### Instrumento de avaliação específica — Agente de posto informação áudio

Avaliado: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações \ sugestões e pedidos de informação		15		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

### Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção (PCC)

Avaliado: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do Tempo		12		
Gestão do Stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos Técnicos		12		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção**

Avaliado: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

**Evolução na carreira****Progressão horizontal**

Consiste na transição do colaborador para um nível salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

**Transição do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial**

Todos os Trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses. Os trabalhadores que só transitaram ao fim de 12 meses receberão, na retribuição base, o correspondente acerto retroactivo. Os trabalhadores que já tenham feito 8 meses e que ainda não transitaram vão transitar automaticamente no mês seguinte à assinatura do acordo de empresa, com efeitos retroactivos na retribuição base.

**Transição a partir do nível 2 da grelha salarial**

Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais de cada função são ordenadas da mais elevada para a mais baixa. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e um ano, o segundo terço 2 pontos e um ano o terceiro terço um ponto e um ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e zero anos.

A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunidos as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos.

**Progressão vertical**

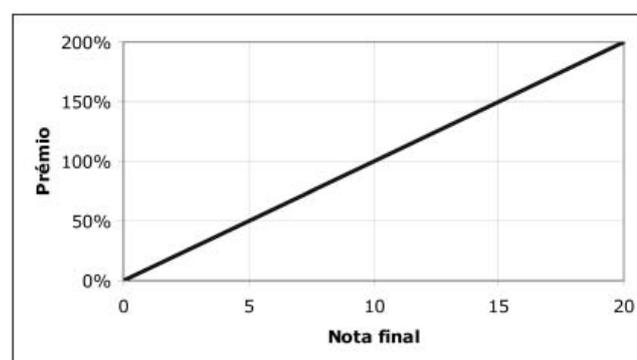
Consiste na transição do colaborador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

Condição prévia — existência formal (divulgada institucionalmente) de uma vaga, ou pela saída de um colaborador quer pela criação de um novo posto de trabalho.

Os concursos internos serão promovidos pela gerência, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

**Prémio anual de desempenho**

O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final. O valor anunciado pela empresa para cada função é o previsto atribuir aos colaboradores que tenham nota final de 10 valores sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



Porto, 6 de Junho de 2008.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*José Manuel Rodrigues de Oliveira*, mandatário.

*Álvaro dos Santos Pinto*, mandatário.

*Paulo Jorge Santos Milheiro*, mandatário.

Pela TRANSDEV (Portugal), Transportes, L.<sup>da</sup>:

*Manuel Maria Félix da Costa Seabra*, mandatário.  
*José Manuel Xarepe Pires da Costa*, mandatário.  
*Arménio de Oliveira Raimundo*, mandatário.

Depositado em 17 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º140/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2005, e 21, de 8 de Junho de 2006, é revisto da forma seguinte:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 29.ª**

**Regime de trabalho**

- 1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.
- 3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.
- 4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

**Cláusula 32.ª**

**Horário de trabalho**

- 1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

**Cláusula 33.ª**

**Período normal de trabalho**

- 1 — A duração do período normal de trabalho é de quarenta horas por semana e de oito horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.
- 2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de trinta e sete horas e trinta minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.
- 3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.
- 4 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.ª («Descanso semanal»).
- 5 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

**Cláusula 34.ª**

**Trabalho por turnos**

- 1 — Sempre que numa instalação ao serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.
- 2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.
- 3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.
- 4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.
- 5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até ao dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, sete horas e trinta minutos em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e cinquenta horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na re-entrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qual-quer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 36.<sup>a</sup>-A**Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado**

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerra-mento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um des-canso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláu-sula 36.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar — Descanso compensa-tório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição por trabalho suple-mentar»), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no pe-ríodo que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO VII

**Transferências e deslocações**Cláusula 46.<sup>a</sup>**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de €64,30 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou es-trangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €93,40 e €168,20 para alimen-tação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profis-sional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €38,40;

Pelo almoço ou jantar — €16,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificul-dades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de do-cumentos.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Seguro**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estran-geiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro com-plementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €56 625,80.

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua, para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios 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 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

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

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal.

5 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €168,10;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €102,40;

c) Regime de laboração contínua — €329,90.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

(Eliminada.)

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho suplementar») para pagamento das horas suplementares.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 a 5 — (Mantêm a redacção em vigor.)

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encon-

tram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
01 .....	53,90
02 .....	53,90
03 .....	53,90
04 .....	44
05 .....	39,20
06 .....	34,80
07 .....	31,50
08 .....	31,50
09 .....	31,50
10 .....	31,50
11 .....	31,50
Seguintes .....	31,50

7 — A 3.ª diuturnidade é de €30,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.ª diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.ª e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €84,20, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2 — O cálculo da retribuição normal/dia (*RD*) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 e 4 — *(Números eliminados.)*

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços Sociais

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia

seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos é de €8,90.

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2008-2009 são os seguintes:

1.º ciclo — €24,90;

2.º ciclo — €62,50;

3.º ciclo — €122,50;

Secundário — €188,10;

Universitário — €558,10.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Operador geral de embalagem.* — Conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado, paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

*Operador geral de processo.* — É o executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia do grau 6 .....	2 602
	Profissional de economia do grau 6 .....	
2	Profissional de engenharia do grau 5 .....	2 302
	Profissional de economia do grau 5 .....	
3	Profissional de engenharia do grau 4 .....	1 896
	Profissional de economia do grau 4 .....	
	Director de serviços (escritórios) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
4	Profissional de engenharia do grau 3 ..... Profissional de economia do grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 592		Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogueiro de 1.ª ..... Serralheiro mecânico principal .....	
5	Profissional de engenharia do grau 2 ..... Profissional de economia do grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil do grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado	1 378		Analista de 1.ª (químicos) ..... Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escriturário de 1.ª (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 1.ª (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogueiro de 1.ª (fogueiros) ..... Operador de turboalternador (fogueiros) ..... Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ..... Prospector de vendas (técnico de vendas) ..... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope para resina principal .....	931
6	Profissional de engenharia do grau 1-B ..... Profissional de economia do grau 1-B ..... Chefe de turno ou mestre (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoureiro (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ..... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) ..... Despachantes privativos (despachantes) ..... Construtor civil do grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ..... Chefe de laboratório de rotina (químicos) ..... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 179	9		
7	Profissional de engenharia do grau 1-A ..... Profissional de economia do grau 1-A ..... Contramestre e encarregado (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1.ª (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil do grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogueiro-chefe .....	1 055			
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2.ª (construção civil) ..... Construtor civil do grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) ..... Fogueiro-chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) .....	979		Apontador de registo de fabrico (açucareiros) ... Operador de tratamento de águas (açucareiros) ..... Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) ..... Fiel de balança (açucareiros) ..... Centrifugador (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) ..... Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros) ..... Operador de bombagem (açucareiros) ..... Operador geral de embalagem ..... Operador geral de processo ..... Concentrador (açucareiros) ..... Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros) ..... Chefe de ensaio (açucareiros) ..... Operador de máquina <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros) ..... Fogueiro de 2.ª (fogueiros) ..... Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) ..... Escriturário de 2.ª (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) ... Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
10	Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Apontador (metalúrgicos) . . . . . Analista de 2.ª (químicos) . . . . . Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . . Cobrador de 1.ª (cobradores) . . . . . Pintor de 1.ª (construção civil) . . . . . Pedreiro de 1.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª (construção civil) . . . . . Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) . . . . . Operador de máquinas <i>Rovena</i> . . . . . Operador de compressoras <i>COz</i> , leite de cal e carvão activado . . . . . Operador de filtros de prensa . . . . .	875	12	Empregado de balcão (açucareiros) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (electricistas) . . . . . Estagiário do 2.º ano (escritórios) . . . . . Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho) . . . . . Chegador do 2.º ano (fogueiros) . . . . . Preparador estagiário do 2.º ano (químicos) . . . . .	780
			13	Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . . Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria) . . . . . Estagiário do 1.º ano (escritórios) . . . . . Praticante do 1.º ano (metalúrgicos) . . . . . Preparador estagiário do 1.º ano (químicos) . . . . . Ajudante do 2.º ano (electricistas) . . . . . Chegador do 1.º ano (fogueiros) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (construção civil) . . . . .	723
			14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (construção civil) . . . . . Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos) . . . . . Ajudante do 1.º ano (electricistas) . . . . .	642
			15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	577
			16	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) . . . . .	486
11	Guarda (açucareiros) . . . . . Jardineiro (açucareiros) . . . . . Operador de 1.ª (açucareiros) . . . . . Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferramenteiro (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 3.ª (metalúrgicos) . . . . . Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos) . . . . . Preparador e analista de 3.ª (químicos) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (electricistas) . . . . . Fogoeiro de 3.ª (fogueiros) . . . . . Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho) . . . . . Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . . Porteiro (contínuos e porteiros) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Guarda (contínuos e porteiros) . . . . . Pedreiro de 2.ª (construção civil) . . . . . Pintor de 2.ª (construção civil) . . . . . Estucador de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toscos de 2.ª (construção civil) . . . . . Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) . . . . . Telefonista (telefonista e escritórios) . . . . .	823			
11-A	Operadores de 2.ª . . . . .	811			
	Ajudante (metalúrgicos) . . . . . Praticante do 2.º ano (metalúrgicos) . . . . . Ajudante (construção civil) . . . . . Operador de 2.ª (açucareiros) . . . . .				

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 214 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Março de 2008.

Pela Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.

*Pedro João Sousa Conde*, administrador.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FECTrans — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;

2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;

3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;

4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual constem: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica

obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeitos de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o qual o trabalhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituído tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituído caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituído não pode ser inferior à da categoria do substituído.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

É permitida celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a Alcântara elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Prestar à Comissão de Trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;

e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;

f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;

h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;

j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;

b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;

c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;

d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;

e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo 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 companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;

d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;

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

g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;

h) Despedir o trabalhador sem justa causa;

i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;

j) A prática do *lockout*;

l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;

m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;

o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como aí será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.

2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.

3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.

4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.

5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;

d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

## CAPÍTULO IV

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador pedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de quatro horas.

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

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

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Em todo omissis serão observadas as demais disposições na lei sindical.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Formas de trabalho interditas**

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho é de quarenta horas por semana e de oito horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de trinta e sete horas e trinta minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup> («Descanso semanal»).

5 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 — Sempre que numa instalação ao serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até ao dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha

a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ano ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, sete horas e trinta minutos em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e cinquenta horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissio-

nais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua — Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição por trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Serviço de prevenção

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento interno

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores,

sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Matérias de regulamentação

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;
- e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;
- f) Regime de faltas e sua justificação;
- g) Assistência médica e medicamentosa.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Deslocações**

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

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Abonos para transportes**

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada,

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de €64,30 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de €93,40 e €168,20 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — €38,40;

Pelo almoço ou jantar — €16,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Áreas de trabalho**

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os 5 meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Seguro**

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a €56 625,80.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua, para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Feriados**

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios 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 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

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

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal.

5 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

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

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

13 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.<sup>a</sup> deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Doença ou acidente no período de férias

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias se assim o desejar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar

1 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparência em dia e hora determinados;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;

c) Doença, parto ou acidente de trabalho;

d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;

g) Casamento, durante duas semanas de calendário;

h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;

m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através

de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para os efeitos deles derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — €168,10;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — €102,40;

c) Regime de laboração contínua — €329,90.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> («Consequências das faltas justificadas»), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu

representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho suplementar») para pagamento das horas suplementares.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.<sup>a</sup> diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebam uma diuturnidade, o vencimento da 2.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.<sup>a</sup> reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o vencimento da 2.<sup>a</sup> à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor das 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encon-

tram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
01 .....	53,90
02 .....	53,90
03 .....	53,90
04 .....	44
05 .....	39,20
06 .....	34,80
07 .....	31,50
08 .....	31,50
09 .....	31,50
10 .....	31,50
11 .....	31,50
Seguintes .....	31,50

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de €30,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de €35 para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

7 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €84,20, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a)*, *c)*, com excepção de parto ou acidente, *i)*, *j)*, *m)* e *n)* do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *c)*, no caso de parto ou acidente, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)* e *j)* do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *b)* e as autorizadas pela entidade patronal serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2 — O cálculo da retribuição normal/dia (*RD*) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 e 4 — (*Números eliminados.*)

## CAPÍTULO X

### Regime disciplinar

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

## Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

## Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares de forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

## Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

## Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando 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 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

## Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal 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 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à

data do acordo revogatório a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção de outra parte.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação 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 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 de 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Disposições complementares

1 — Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

## CAPÍTULO XII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres — Princípios gerais

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições

incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nadomorto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;

d) Interromper a licença referida na alínea b), em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;

e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;

f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o 1.º ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;

h) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;

i) Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;

j) Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.<sup>a</sup> deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao

termo do período considerado, sem prejuízo das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;

b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhes faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XIII

**Previdência complementar e outras regalias sociais**Cláusula 99.<sup>a</sup>**Criação de seguro complementar da segurança social**

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangem as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Serviços sociais**

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos é de €8,90.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 100.<sup>a</sup>-A**Subsídio escolar**

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores estudantes, desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2008-2009 são os seguintes:

1.º ciclo — €24,90;  
2.º ciclo — €62,50;  
3.º ciclo — €122,50;  
Secundário — €188,10;  
Universitário — €558,10.

## CAPÍTULO XIV

**Higiene e segurança no trabalho**Cláusula 101.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá 1 l de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Fiscalização**

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Riscos especiais**

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.<sup>a</sup> deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;

i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;

j) Sistema de abastecimento de água;

l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;

n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;

o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

a) Nas empresas industriais uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;

b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Atribuições

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do Regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho da Empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Exames médicos — Periodicidade

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Elementos de trabalhos

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Penalizações

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.<sup>a</sup> do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.<sup>a</sup> deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

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

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

## Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

«1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8 %, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.»

## ANEXO I

## Definição de funções

## Profissionais de economia

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis sócio-económicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;

Análise económica sectorial;

Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;

Planeamento estratégico;

Planeamento operacional;

Controlo dos planos;

Organização e métodos de gestão;

Estudo de estruturas organizacionais;

Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;

Organização e gestão administrativa;

Organização e gestão de contabilidade;

Controlo de gestão e análise de custos;

Auditoria;

Estudo e promoção de mercados;

Estudo de reconversão de actividades;

Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;

Estudo dos mercados dos factores produtivos;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas financeiras;

Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;

Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;

Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;

Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

5 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e, no caso dos graus 1 e 2, conta como tempo da permanência naqueles graus.

6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

7.1 — Graus 1 e 2 — descrição geral de funções:

a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3 — descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4 — descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5 — descrição geral de funções:

a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6 — descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

#### Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Definição de funções:

2.1 — Graus 1-A e 1-B — descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou

cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

- b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

#### 2.2 — Grau 2 — descrição geral de funções:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais 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) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### 2.3 — Grau 3 — descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### 2.4 — Grau 4 — descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### 2.5 — Grau 5 — descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

#### 2.6 — Grau 6 — descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo

dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrado e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores, hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — É o trabalhador que coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção,

consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior, hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico*. — É o trabalhador que efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança*. — É o trabalhador que procede à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador*. — É o trabalhador executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrífugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e, conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal*. — É o trabalhador executante das operações na secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado ou carbonatados*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador*. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos tanques e bombas, destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por resmas de permuta tónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o filtrados e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaque*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.ª*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura*. — É o trabalhador que comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda*. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.ª*. — É o trabalhador que conduz máquinas simples, exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções mais especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura*. — É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro*. — É o trabalhador que cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros

cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos armamentos e caneiros.

26 — *Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann».* — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto *Hesser Drohmann*, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as

anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletes das embalagens colectivas (embalagens de 10 kg × 1 kg ou 15 kg × 1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal.* — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem.* — É o trabalhador que conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. É, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

32 — *Operador geral de embalagem.* — É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltivos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

33 — *Operador geral de processo.* — É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu

sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

#### Trabalhadores cobradores

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

#### Trabalhadores construtores civis

- 1 — Grau 1 — descrição geral das funções:
  - 1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração pequenos projectos);
  - 1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;
  - 1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;
  - 1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
  - 1.5 — Não exerce funções de chefia.
- 2 — Grau 2 — descrição geral de funções:
  - 2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;
  - 2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;
  - 2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;
  - 2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;
  - 2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.
- 3 — Grau 3 — descrição geral das funções:
  - 3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;
  - 3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;
  - 3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.
- 4 — Grau 4 — descrição geral das funções:
  - 4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;
  - 4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;
  - 4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;
  - 4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionando os mesmos a curto e médio prazos;
  - 4.5 — Chefia e coordena, exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;
  - 4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos.

1 — **Encarregado geral.** — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — **Encarregado.** — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

3 — **Pintor.** — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4 — **Estucador.** — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — **Carpinteiro de limpos.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — **Pedreiro.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

8 — **Ajudante.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — **Auxiliar menor.** — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

#### Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — **Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, 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. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — **Porteiro.** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — **Guarda.** — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

4 — **Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

#### Trabalhadores despachantes privativos

**Despachante privativo.** — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e

exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

#### Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

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

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

8 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço; orienta, coordena e super-

visa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional.

#### Trabalhadores de escritório

1 — *Director de serviços*. — É o trabalhador 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 da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — *Chefe de departamento, de serviços ou de divisão*. — É o trabalhador que 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 do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

3 — *Inspector administrativo*. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

4 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que 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 rentável 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 de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e 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.

5 — *Contabilista*. — É o trabalhador que dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo 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 registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Programador*. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; preparar 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

8 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são 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.

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

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

11 — *Secretário de administração ou de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

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

13 — *Escriturário*:

1) Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas, despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e ópera com máquinas de escritório;

2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer recolha de dados. A promoção de operador de computador de 2.ª a operador de computador de 1.ª basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade;

desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

#### Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegado)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Trabalhadores de garagens

*Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores gráficos

*Impressor de litografia*. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do

papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens 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 adequado a utilizar.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimentos de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elaborar ou contribuir para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade, orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico*. — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

5 — *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.

6 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

8 — *Soldador*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electro-arco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo).

9 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

10 — *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 peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldea-

mento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

14 — *Lubrificador*. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder a lubrificação dos veículos automóveis, mudanças, de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semi-automáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

17 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais.

Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores

hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador 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 a produção, podendo, acidentalmente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

#### Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as

mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos 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, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam, fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

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

4 — *Prosector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores telefonistas

*Telefonista*. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Profissionais de economia

Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

#### Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A.

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B.

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2.

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão.

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

#### Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão — só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.<sup>a</sup> e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.<sup>a</sup> que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1 a 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo.

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hes-ser Drohmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato.

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de 12 meses a contar da data de entrada em vigor deste contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.<sup>a</sup> e operadores de 2.<sup>a</sup>:

Os operadores de 1.<sup>a</sup> deverão atingir a percentagem de 65 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

Os operadores de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a percentagem de 35 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>.

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo.

Na passagem de operador de 2.<sup>a</sup> para operador de 1.<sup>a</sup>, por efeito da aplicação das percentagens indicadas, atender-se-á prevalentemente à antiguidade do trabalhador.

#### Trabalhadores cobradores

Condições de admissão — a idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

#### Trabalhadores construtores civis

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrância de construtor civil, ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do Sindicato.

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo Sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

2.3 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Deontologia profissional — a responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1 — Admissão e carreira profissional:

1.1 — Condições específicas de admissão:

1.1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;
- b) 14 anos para todas as outras categorias.

1.1.2 — As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

1.2 — Aprendizagem:

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

1.2.2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4, os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

1.2.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano.

1.2.4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2 e 1.2.3 contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos.

1.2.5 — Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado dois anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes.

1.3 — Ajudantes:

1.3.1 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

1.3.2 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal.

1.3.3 — Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1 contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame.

1.4 — Profissões da construção civil com aprendizagem — haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor.

1.5 — Oficiais:

1.5.1 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria.

1.5.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2 — Dotações:

2.1 — A proporção entre o número de oficiais de 1.ª e o de oficiais de 2.ª não pode ser inferior a 50 % dos primeiros em relação aos segundos.

2.2 — O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20 % dos encarregados de 2.ª

2.3 — Em qualquer categoria profissional o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

#### Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações — habilitações literárias mínimas legais.

1.2 — Idade mínima de admissão — as idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 15 anos;

Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso.

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso.

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### Trabalhadores despachantes

Condições específicas de admissão — é obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro v, título III, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º, da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

#### Trabalhadores electricistas

1 — Princípio geral:

1.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 14 anos;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria.

1.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar

de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau.

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

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50% do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal.

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30% do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal.

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá que ser qualificado no mínimo como oficial.

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa.

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

#### Trabalhadores enfermeiros

1 — Condições de admissão — só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas — haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

#### Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão — só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade.

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados.

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — Estágio — o estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade.

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos.

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação.

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

a) Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;

b) Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;

c) O número de chefes de secção nunca será inferior a 10% do número total de profissionais de escritório;

d) O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25% do de escriturários;

e) O número total de escriturários principais não será inferior a 10% do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades — na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escriturários	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros . . . . .	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos . . . . .	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros . . . . .	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

#### Trabalhadores fogueiros

1 — Admissão — só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966,

possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem — a aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do Regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — Encarregado — esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.<sup>a</sup> No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — Fogueiro-chefe — nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.<sup>a</sup>, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe.

3.3 — Fogueiro — as categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.<sup>a</sup> classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.<sup>a</sup> classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> categorias. Fogueiro de 3.<sup>a</sup> classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.<sup>a</sup> classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.4 — Chegador ou ajudante de fogueiro — o chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.<sup>a</sup> classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

#### Trabalhadores de garagens

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional considera-se:

a) Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;

b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — Condições de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão.

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano.

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho.

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

Quadro de densidades dos cozinheiros

Cozinheiros	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

#### Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 14 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem.

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

1.6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

1.8 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior.

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

2 — Duração da aprendizagem:

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder 4, 3, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos.

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

3 — Antiguidade dos aprendizes:

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem, desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes — ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5 — Tirocínio:

5.1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem.

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

6 — Duração do tirocínio:

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;  
b) 4, 3, 2 ou 1 ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos.

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

7 — Promoções automáticas:

7.1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

7.2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975.

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.º 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes — a idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades — na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

Ajudantes	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro. . . . .	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo. . . . .	1	-	-	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro. . . . .	-	-	1	-	1	2	2	2	2	3
Praticante. . . . .	-	1	1	2	2	2	2	2	2	2

*Observação.* — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

#### Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina — curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector.

1.2 — Analista principal — curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

1.3 — Preparador — escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional:

Estagiário — o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.<sup>a</sup>

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.<sup>a</sup> a analista de 2.<sup>a</sup>;  
Três anos na passagem de analista de 2.<sup>a</sup> a analista de 1.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão — só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 21 anos;
- b) Possuírem carta de condução profissional;
- c) A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos.

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de €1,25.

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4.

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

#### Trabalhadores telefonistas

Condições de admissão — a idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

### ANEXO III

#### Enquadramento

#### Profissões e categorias

01:

Profissionais de engenharia de grau 6;  
Profissional de economia de grau 6.

02:

Profissional de engenharia de grau 5;  
Profissional de economia de grau 5.

03:

Profissional de engenharia de grau 4;  
Profissional de economia de grau 4;  
Director de serviços (escritórios).

04:

Profissional de engenharia de grau 3;  
Profissional de economia de grau 3;  
Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).

05:

Profissional de engenharia de grau 2;  
Profissional de economia de grau 2;  
Encarregado-geral (açucareiros);  
Construtor civil de grau 4;  
Chefe de divisão (escritórios);  
Encarregado-geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);  
Encarregado (fogueiro);  
Técnico administrativo principal qualificado.

06:

Profissional de engenharia de grau 1-B;  
Profissional de economia de grau 1-B;  
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Chefe de secção (escritórios);  
Programador (escritórios);

- Contabilista (escritórios);  
 Tesoureiro (escritórios);  
 Encarregado (metalúrgicos);  
 Encarregado (electricistas);  
 Técnico de electrónica (electricistas);  
 Encarregado (fogueiros);  
 Encarregado geral (construção civil);  
 Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
 Desenhador projectista (técnico de desenho);  
 Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);  
 Despachantes privativos (despachantes);  
 Construtor civil de grau 3;  
 Experimentador de investigação (químicos);  
 Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
 Técnico administrativo principal;  
 Secretário de administração principal (escritórios).
- 07:
- Profissional de engenharia de grau 1-A;  
 Profissional de economia de grau 1-A;  
 Contramestre e encarregado (açucareiros);  
 Secretário de administração (escritórios);  
 Subchefe de secção (escritórios);  
 Técnico administrativo (escritórios);  
 Subencarregado (metalúrgicos);  
 Subencarregado (electricistas);  
 Encarregado de 1.ª (construção civil);  
 Inspector de vendas (técnico de vendas);  
 Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotalaria);  
 Construtor civil de grau 2;  
 Técnico electricista;  
 Técnico metalúrgico;  
 Analista-chefe;  
 Fogueiro-chefe.
- 08:
- Capataz ou supervisor (açucareiros);  
 Oficial principal (açucareiros);  
 Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
 Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
 Encarregado de 2.ª (construção civil);  
 Construtor civil de grau 1;  
 Chefe de armazém (metalúrgicos);  
 Fogueiro-chefe (fogueiros);  
 Enfermeiro (enfermeiros);  
 Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);  
 Escriturário principal (escritórios);  
 Analista principal (químicos);  
 Secretário de direcção (escritórios);  
 Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
 Operador de computador;  
 Oficial principal pedreiro;  
 Oficial principal carpinteiro;  
 Oficial principal pintor;  
 Fogueiro de 1.ª;  
 Serralheiro mecânico principal.
- 09:
- Analista de 1.ª (químicos);  
 Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros);
- Cozedor (açucareiros);  
 Coordenador (açucareiros);  
 Escriturário de 1.ª (escritórios);  
 Caixa (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos);  
 Fiel de armazém (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 1.ª (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Oficial (electricistas);  
 Fogueiro de 1.ª (fogueiros);  
 Operador de turboalternador (fogueiros);  
 Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Estocador de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
 Motorista de pesados (rodoviários);  
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);  
 Vendedor especializado (técnico de vendas);  
 Prospector de vendas (técnico de vendas);  
 Promotor de vendas (técnico de vendas);  
 Impressor litográfico (gráficos);  
 Técnico de higiene e qualidade;  
 Centrifugador principal;  
 Operador de descoloração de xarope para resina principal.
- 10:
- Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
 Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros);  
 Fiel de balança (açucareiros);  
 Centrifugador (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);  
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);  
 Operador de bombagem (açucareiros);  
 Concentrador (açucareiros);  
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);  
 Chefe de ensaie (açucareiros);  
 Operador de máquina *Hesser Drohmann* (açucareiros);  
 Fogueiro de 2.ª (fogueiros);  
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
 Escriturário de 2.ª (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 1.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 2.ª (metalúrgicos);

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Apontador (metalúrgicos);  
 Analista de 2.<sup>a</sup> (químicos);  
 Motorista de ligeiros (rodoviários);  
 Cobrador de 1.<sup>a</sup> (cobradores);  
 Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Estucador de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);  
 Operador de máquinas *Rovena*;  
 Operador de compressoras  $CO_2$ , leite de cal e carvão activado;  
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);  
 Jardineiro (açucareiros);  
 Operador de 1.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Soldador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Pintor de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Preparador e analista de 3.<sup>a</sup> (químicos);  
 Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup> (fogueiros);  
 Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Porteiro (contínuos e porteiros);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);

Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Estucador de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
 Telefonista (telefonista e escritórios).

11-A:

Operadores de 2.<sup>a</sup>

12:

Ajudante (metalúrgicos);  
 Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
 Ajudante (construção civil);  
 Operador de 2.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Empregado de balcão (açucareiros);  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
 Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
 Chegador do 2.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
 Preparador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria);  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
 Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
 Preparador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (químicos);  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Chegador do 1.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil);  
 Aprendiz do 4.<sup>o</sup> ano (17 anos) (metalúrgicos);  
 Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
 Auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (15 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
 Auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil).

## ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia do grau 6 ..... Profissional de economia do grau 6 .....	2 602

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
2	Profissional de engenharia do grau 5 ..... Profissional de economia do grau 5 .....	2 302
3	Profissional de engenharia do grau 4 ..... Profissional de economia do grau 4 ..... Director de serviços (escritórios) .....	1 896
4	Profissional de engenharia do grau 3 ..... Profissional de economia do grau 3 ..... Chefe de serviços (escritórios) ..... Inspector administrativo (escritórios) ..... Analista de sistemas (escritórios) .....	1 592
5	Profissional de engenharia do grau 2 ..... Profissional de economia do grau 2 ..... Encarregado geral (açucareiros) ..... Construtor civil do grau 4 ..... Chefe de divisão (escritórios) ..... Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) ..... Encarregado (fogueiro) ..... Técnico administrativo principal qualificado .....	1 378
6	Profissional de engenharia do grau 1-B ..... Profissional de economia do grau 1-B ..... Chefe de turno ou mestre (açucareiros) ..... Encarregado geral de armazéns (açucareiros) ..... Chefe de secção (escritórios) ..... Programador (escritórios) ..... Contabilista (escritórios) ..... Tesoouero (escritórios) ..... Encarregado (metalúrgicos) ..... Encarregado (electricistas) ..... Técnico de electrónica (electricistas) ..... Encarregado (fogueiros) ..... Encarregado geral (construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) ..... Desenhador projectista (técnico de desenho) ..... Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) ..... Despachantes privativos (despachantes) ..... Construtor civil do grau 3 ..... Experimentador de investigação (químicos) ..... Chefe de laboratório de rotina (químicos) ..... Técnico administrativo principal ..... Secretário de administração principal .....	1 179
7	Profissional de engenharia do grau 1-A ..... Profissional de economia do grau 1-A ..... Contramestre e encarregado (açucareiros) ..... Secretário de administração (escritórios) ..... Subchefe de secção (escritórios) ..... Técnico administrativo (escritórios) ..... Subencarregado (metalúrgicos) ..... Subencarregado (electricistas) ..... Encarregado de 1.ª (construção civil) ..... Inspector de vendas (técnico de vendas) ..... Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) ..... Construtor civil do grau 2 ..... Técnico electricista ..... Técnico metalúrgico ..... Analista-chefe ..... Fogueiro-chefe .....	1 055
	Capataz ou supervisor (açucareiros) ..... Oficial principal (açucareiros) ..... Técnico de sala de controlo (açucareiros) ..... Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) ..... Encarregado de 2.ª (construção civil) ..... Construtor civil do grau 1 ..... Chefe de armazém (metalúrgicos) ..... Enfermeiro (enfermeiros) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
8	Fogueiro-chefe (fogueiros) ..... Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) ..... Escriturário principal (escritórios) ..... Analista principal (químicos) ..... Secretário de direcção (escritórios) ..... Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) ..... Operador de computador ..... Oficial principal pedreiro ..... Oficial principal carpinteiro ..... Oficial principal pintor ..... Fogueiro de 1.ª ..... Serralheiro mecânico principal .....	979
9	Analista de 1.ª (químicos) ..... Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) ..... Cozedor (açucareiros) ..... Coordenador (açucareiros) ..... Escriturário de 1.ª (escritórios) ..... Caixa (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) ..... Fiel de armazém (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 1.ª (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) ..... Oficial (electricistas) ..... Fogueiro de 1.ª (fogueiros) ..... Operador de turboalternador (fogueiros) ..... Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Carpinteiro de tosco de 1.ª com mais de três anos (construção civil) ..... Motorista de pesados (rodoviários) ..... Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) ..... Vendedor especializado (técnico de vendas) ..... Prospector de vendas (técnico de vendas) ..... Promotor de vendas (técnico de vendas) ..... Impressor litográfico (gráficos) ..... Técnico de higiene e qualidade ..... Centrifugador principal ..... Operador de descoloração de xarope para resina principal .....	931
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) ..... Operador de tratamento de águas (açucareiros) ..... Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) ..... Fiel de balança (açucareiros) ..... Centrifugador (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros) ..... Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros) ..... Operador de bombagem (açucareiros) ..... Operador geral de embalagem ..... Operador geral de processo ..... Concentrador (açucareiros) ..... Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) ..... Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros) ..... Chefe de ensaie (açucareiros) ..... Operador de máquina <i>Hesser Drehmann</i> (açucareiros) ..... Fogueiro de 2.ª (fogueiros) ..... Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) ..... Escriturário de 2.ª (escritórios) ..... Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos) ..... Soldador de 2.ª (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos) ..... Pintor de 2.ª (metalúrgicos) ..... Canalizador de 2.ª (metalúrgicos) .....	875

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Apontador (metalúrgicos) ..... Analista de 2. <sup>a</sup> (químicos) ..... Motorista de ligeiros (rodoviários) ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> (cobradores) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) ..... Operador de máquinas <i>Rovena</i> ..... Operador de compressoras <i>CO<sub>2</sub></i> , leite de cal e carvão activado ..... Operador de filtros de prensa .....	
11	Guarda (açucareiros) ..... Jardineiro (açucareiros) ..... Operador de 1. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) ..... Lubrificador de veículos automóveis de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferramenteiro (metalúrgicos) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) ..... Preparador e analista de 3. <sup>a</sup> (químicos) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> (fogueiros) ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (técnico de desenho) ..... Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Porteiro (contínuos e porteiros) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Guarda (contínuos e porteiros) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> (construção civil) ..... Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) ..... Telefonista (telefonista e escritórios) .....	823
11-A	Operadores de 2. <sup>a</sup> .....	811
12	Ajudante (metalúrgicos) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos) ..... Ajudante (construção civil) ..... Operador de 2. <sup>a</sup> (açucareiros) ..... Empregado de balcão (açucareiros) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (electricistas) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escritórios) ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano (técnico de desenho) ..... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano (fogueiros) ..... Preparador estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (químicos) .....	780
13	Empregado de refeitório (hotelaria) ..... Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria) ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (escritórios) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos) ..... Preparador estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (químicos) .....	723

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
	Ajudante do 2.º ano (electricistas) ..... Chegador do 1.º ano (fogueiros) ..... Aprendiz do 2.º ano (construção civil) .....	
14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Aprendiz do 1.º ano (construção civil) ..... Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos) ..... Ajudante do 1.º ano (electricistas) .....	642
15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) ..... Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) .....	577
16	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) ..... Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) ..... Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) .....	486

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;  
Profissional de economia;  
Director de serviços (escritórios);  
Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);  
Contabilista (escritórios);  
Tesoureiro (escritórios);  
Chefe de secção (escritórios).

##### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;  
Encarregado geral (açucareiros);  
Despachante privativo (despachantes);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

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

Chefe de turno contramestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado geral (construção civil);  
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Subchefe de secção (escritórios);

Contramestre e encarregado (açucareiros);  
Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas);  
Encarregado (construção civil).

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

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

Secretário de administração (escritórios);  
Escriturário principal (escritórios);  
Secretário de direcção (escritórios);  
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
Inspector de vendas (técnicos de vendas);  
Desenhador (técnicos de desenho);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotellaria).

##### 4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
Fogueiro-chefe (fogueiros);  
Analista principal (químicos).

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Escriturário (escritórios);  
Caixa (escritórios).

##### 5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);  
Prospector de vendas (técnicos de vendas);  
Promotor de vendas (técnicos de vendas).

##### 5.3 — Produção:

Analista (químicos);  
Fiel de armazém (açucareiros);  
Cozedor (açucareiros);

Coordenador (açucareiros);  
 Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
 Fiel de balança (açucareiros);  
 Centrifugador (açucareiros);  
 Serralheiro (metalúrgicos);  
 Fiel de armazém (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis (metalúrgicos);  
 Soldador (metalúrgicos);  
 Pintor (metalúrgicos);  
 Torneiro (metalúrgicos);  
 Canalizador (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);  
 Oficial (electricistas);  
 Fogueiro (fogueiros);  
 Operador de turboalternador (fogueiros);  
 Pedreiro (construção civil);  
 Pintor (construção civil);  
 Estucador (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos (construção civil);  
 Ferramenteiro (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro (metalúrgicos);  
 Concentrador (açucareiros);  
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
 Filtrador de xarope ou licor para granul. ou operador carbonatador (açucareiros).

#### 5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);  
 Impressor litográfico (gráficos).

### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

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

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
 Cobrador (cobradores);  
 Contínuo (contínuo, porteiros e escritórios);  
 Porteiro (contínuos e porteiros);  
 Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);  
 Telefonista (telefonistas);  
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
 Jardineiro (açucareiros);  
 Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);  
 Empregado de balcão (açucareiros);  
 Ajudante (construção civil).

#### 6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope p/carv. animal (açucareiros);  
 Operador de bombagem (açucareiros);  
 Cond. máq. apara elev. e transporte (açucareiros);  
 Operador descol. xarope p/resina (açucareiros);  
 Chefe de ensaque (açucareiros);  
 Lubrificador (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veic. automóveis (metalúrgicos);  
 Oper. máquinas *Hesser Drehmann* (açucareiros);  
 Operador (açucareiros);  
 Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);  
 Preparador (químicos);  
 Pré-oficial (electricistas);  
 Ajudante (metalúrgicos);  
 Chegador (fogueiros).

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

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

Empregado de refeitório (hotelaria);  
 Pacote (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost. (açucareiros);  
 Auxiliar menor (construção civil).

#### 7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).

### Estágio e aprendizagem

#### A — Praticantes e aprendizes:

##### A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios).

##### A.2 — Aprendizes da produção.

##### A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);  
 Praticante (metalúrgicos);  
 Preparador estagiário (químicos).

##### A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);  
 Aprendiz (metalúrgicos);  
 Aprendiz (electricistas).

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 214 trabalhadores.

### Declaração

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

Lisboa, 4 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

### 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.

23 de Maio de 2008.

#### 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;

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 Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 16 de Maio de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 12 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 139/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

#### **SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 11 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 2000, e 9, de 8 de Março de 2008.

#### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade de Lisboa, na Avenida de Rovisco Pais, 22, 1.º, 1000-238, Lisboa.

Registados em 17 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 29/2008, a fl. 117 do livro n.º 2.

### II — DIRECÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — STPT — Eleição em 28 de Abril de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012).**

##### **Direcção**

Jorge Manuel Almeida Félix (presidente), bilhete de identidade n.º 200523.

Vítor Manuel Ferreira Tedim (vice-presidente), bilhete de identidade n.º 1775978.

Acácio José Gomes de Almeida (Vice-Presidente), bilhete de identidade n.º 4575386.

José Fernandes (tesoureiro), bilhete de identidade n.º 3528489.

Maria Carolina Teixeira Pereira, bilhete de identidade n.º 5925786.

David António Rodrigues Pedras, bilhete de identidade n.º 4566424.

António Manuel Claudino Marques, bilhete de identidade n.º 4859905.

Lilita Conceição Nóbrega Nascimento, bilhete de identidade n.º 7184663.

Nélson Maria Campos Gonçalves Cruz, bilhete de identidade n.º 9873468.

Vítor Manuel Silva Campos, bilhete de identidade n.º 6676220.

Paulo Miguel Regalado Cordeiro, bilhete de identidade n.º 6080118.

Luís Miguel Vieira Loureiro, bilhete de identidade n.º 10095724.

Filomena Maria da Silva (secretário efectivo), bilhete de identidade n.º 5191047.

Pedro Nuno Leite Santos, bilhete de identidade n.º 9591513.

Carlos Manuel Andrade Santos Figueiredo, bilhete de identidade n.º 7730091.

Eduardo José Belo T. P. de Mendonça, bilhete de identidade n.º 9769730.

Ana Cristina Santos A. E. A. S. Rodrigues (secretário-adjunto), bilhete de identidade n.º 7324417.

Maria José Sousa Cardoso, bilhete de identidade n.º 8494195.

Bruno Miguel Santos Carvalho, bilhete de identidade n.º 11896384.

Jorge Alexandre Lopes Uria, bilhete de identidade n.º 7036073.

Ana Cristina Fernandez Batista, bilhete de identidade n.º 8380946.

Sebastião Manuel da Silva Maio, bilhete de identidade n.º 9657227.

Marta Maria de Carvalho Azevedo Luiz, bilhete de identidade n.º 4000833.

Eduardo Santos de Jesus, bilhete de identidade n.º 4706102.

Rui Manuel de Barros Tomé, bilhete de identidade n.º 9471535.

## Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o mandato do quadriénio de 2008-2012

Nome	Idade	Local de trabalho	Função sindical
Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles . . .	38	ISS — Lisboa . . . . .	Membro da direcção, comissão executiva e coordenador do STFPISA, comissão executiva da direcção nacional da FNSFP e CN da CGTP-IN.
Ana Joaquina Gomes Avoila . . . . .	55	ISS — Lisboa . . . . .	Membro da CECO da CGTP-IN, coordenadora da FNSFP e membro da direcção do STFPISA.
Ana Maria Cheio Amaral . . . . .	45	CHLC Hospital dos Capuchos . . . . .	Membro da direcção do STFPISA.
Ana Maria Rodrigues Paiva Passos Rocha	56	ISS-IP Centro Distrital de Seg. Social de Viana do Castelo	Membro da direcção do STFPN.
António Macário Monteiro . . . . .	54	Direcção Regional de Educação do Centro	Membro da direcção do STFPN, direcção nacional da FNSFP.
Artur José Carreira Cunha Sequeira . . . .	50	DAAP — Ministério da Educação . . .	Membro da direcção do STFPISA, membro da direcção nacional da FNSFP.
Artur José Gonçalves Monteiro . . . . .	52	Alfândega de Leixões — DGAIC . . .	Coordenador do STFPN, comissão executiva da direcção nacional da FNSFP.CN da CGTP-IN.
Elisa da Rocha Pinto . . . . .	48	Agrupamento de Escolas D. Dinis . . .	Membro da direcção do STFPN.
João Alberto Bicudo Decq Motta . . . . .	48	S. A. A. Horta . . . . .	Membro da direcção do STFPISA e membro da direcção nacional da FNSFP.CN da CGTP-IN.
João Oliveira Lourenço . . . . .	49	Sub-Região de Saúde de Braga . . . . .	Membro da direcção do STFPN.
José Manuel da Mota Dias . . . . .	52	Hospitais da Universidade de Coimbra	Coordenador do STFPN, membro da comissão executiva da direcção nacional da FNSFP.CN da CGTP-IN.
Júlio Miguens Constâncio Velez . . . . .	39	ISS . . . . .	Membro da direcção do STFPISA.
Luís Henrique Moreira Romão Esteves . . .	39	Casa Pia de Lisboa . . . . .	Membro do CN da CGTP-IN, direcção do STFPISA.
Luís Pedro Correia Pesca . . . . .	35	Sub-Região de Saúde de Santarém . . .	Membro da direcção do STFPISA, direcção nacional da FNSFP.
Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro	44	IPSS-IP Centro Distrital de Seg. Social do Porto	Membro da direcção do STFPN, DN da FNSFP.
Maria Manuela Rodrigues Guimarães . . .	54	Representação Permanente de Portugal junto da UE	Membro da direcção do STCDE.
Maria Natália Pinto de Carvalho . . . . .	56	Direcção Regional de Educação do Norte	Membro da direcção do STFPN, comissão executiva da FNSFP.CN da CGTP-IN.
Paula dos Anjos Pardal Bravo . . . . .	40	Escola Básica Integrada da Charneca da Caparica	Membro da direcção do STFPISA, CN da CGTP-IN.
Paulo Jorge de Agostinho Trindade . . . . .	54	Instituto da Água . . . . .	Membro da direcção do STFPISA, direcção nacional da FNSFP.
Paulo José Vieira da Cunha Taborda . . . .	44	Hospital de Santa Marta . . . . .	Membro da direcção do STFPISA, direcção nacional da FNSFP.

### Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem — Eleição em 30 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011).

#### Direcção

Presidente — Fernando Rodrigues Correia, sócio n.º 1198.  
Vice-presidente — Fernando Mendes Parreira, sócio n.º 6446.  
Secretária — Maria Gorete Sousa Ferraz, sócia n.º 6946.  
Tesoureiro — Leonel Bento Almeida, sócio n.º 4809.

#### Vogais efectivos:

António José de Oliveira Tomé, sócio n.º 6508.  
António José Araújo Dias, sócio n.º 6275.  
Pedro Manuel Antunes dos Santos, sócio n.º 6803.  
Luís Manuel campos Simões, sócio n.º 6017.  
Nuno Miguel Maia Pereira, sócio n.º 8140.

#### Vogais suplentes:

Magda Alves Santos Marrucho, sócia n.º 5832.  
Vítor Manuel Lourenço Barata, sócio n.º 7186.  
Pedro Manuel Almeida Cunha Salgueiro, sócio n.º 7492.  
João Paulo Valada Santos Campos Palrilha, sócio n.º 6312.  
Francisco João de Jesus Rebelo, sócio n.º 7275.  
Carlos Manuel Oliveira Canais, sócio n.º 6943.  
Júlio José Antunes Baía, sócio n.º 6148.  
Walter Matias Silva, sócio n.º 6746.  
Cidália Maria Brito Santos, sócia n.º 7158.  
Manuel António Pinto Brandão n.º 8187.  
Rui Manuel Domingues Cavaleiro, sócio n.º 8072.  
Alice Manuela Palmeirão Pinto, sócia n.º 6450.  
Luís Manuel Martins Tavares, sócio n.º 6553.  
Mariete Lúcia Sousa Pinto, sócia n.º 7864.  
Isabel Cristina Antunes Afonso Lopes, sócia n.º 7399.  
Tiago Manuel Costa Simões, sócio n.º 8838.  
Manuel António Pinto Azevedo, sócio n.º 8857.  
Ana Cláudia Rodrigues Matos Domingues, sócia n.º 7950.

## USH — União de Sindicatos da Horta — Eleição para o quadriénio de 2008-2012

### Direcção

Clarimundo Manuel Batista, sócio n.º 22 868 do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Elias Manuel Serpa Machado, sócio n.º 252 do Sindicato de Professores da Região dos Açores.

Hélder Manuel Medeiros de Escobar, sócio n.º 20 454 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Horácio Fernando da Silva Costa, sócio n.º 103 313 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

João Alberto Bicudo Decq Motta, sócio n.º 84 521 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

João Fernando Mendonça Castelo, sócio n.º 40 961 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

João Paulo Valadão Corvelo, sócio n.º 64 466 do Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

José Manuel Bettencourt Ávila, sócio n.º 73 450 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

José Manuel Dias Leitão, sócio n.º 117 178 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Luís Manuel Dias Pereira, sócio n.º 69 790 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Luís Paulo Silveira Jorge, sócio n.º 1377 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais.

Maria de Fátima Borba Ferreira Gonçalves, sócia n.º 29 do Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Maria José Pereira Dutra Escobar, sócia n.º 1044 do Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Maria Manuela Silva, sócia n.º 16 255 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

Mário Jorge Pinheiro da Silva, sócio n.º 112 858 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Paulo Alexandre Almeida Cristo da Silva, sócio n.º 3383 do SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Paulo Marcelino da Silva, sócio n.º 52 366 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Sara Isabel Fernandes Brum Vieira, sócio n.º 33 643 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Wlaler Murilo Lavrado, sócio n.º 1145 do Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

Registado em 30 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3, a fl. 3 do livro n.º 1.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 11 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007.

#### CAPÍTULO I

##### Da constituição, denominação, sede e fins

##### Artigo 3.º

##### Fins

1 — Os objectivos da Associação são a defesa e a promoção dos legítimos interesses da actividade de cordoaria, redes, sacaria espumas e moldes de injecção.

2 — Na prossecução dos seus objectivos, a Associação poderá filiar-se noutros organismos ou com eles associar-se.

#### CAPÍTULO II

##### Dos associados

##### Artigo 4.º

##### Filiação

Podem filiar-se na Associação todas as empresas singulares ou colectivas que no País exerçam a actividade de cordoaria, a partir das fibras naturais, artificiais, sintéticas e metálicas (aço e alumínio), redes, espumas e moldes de injecção ou outras actividades afins ou complementares.

## Artigo 22.º

### Competências da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa e os seus corpos gerentes;
- b) Apreciar a administração social e todos os actos que com a mesma relacionem;
- c) Aprovar o orçamento, as contas e os actos sociais da direcção, sem prejuízo da responsabilidade que possa caber a cada um dos seus membros;
- d) Retirar o mandato conferido aos membros dos corpos sociais quando os legítimos interesses da Associação o reclamem ou aqueles se tenham desviado da observância da lei e dos estatutos e regulamentos legalmente aprovados;
- e) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Fixar as contribuições financeiras dos sócios;
- g) Discutir os relatórios ou quaisquer outros documentos ou assuntos que lhe sejam submetidos a exame;
- h) Discutir, aprovar e alterar os estatutos e os regulamentos que directamente se relacionem com os direitos e deveres dos sócios;
- i) Julgar os recursos interpostos das deliberações da direcção;
- j) Deliberar, com fundamento no artigo 10.º dos estatutos, acerca da exclusão de sócios ou da sua readmissão;
- k) Deliberar sobre a extinção da Associação;
- l) Exercer as demais funções que lhe estejam legal e estatutariamente cometidas.

2 — Na situação prevista pela alínea *d*) do n.º 1, a assembleia geral deverá ainda eleger de imediato uma comissão administrativa para substituir o órgão exonerado e deverá estabelecer os limites das atribuições e da duração do seu mandato.

3 — A assembleia geral não pode tomar deliberações que privilegiem interesses comerciais em detrimento dos da actividade industrial.

## Artigo 29.º

### Competências da direcção

1 — Cumpre à direcção:

- a) Dar completa execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da Associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeadamente admitindo e exonerando os respectivos funcionários;
- c) Representar a Associação em juízo e fora dele, podendo delegar estes poderes em mandatário;
- d) Proceder à arrecadação das receitas e satisfazer as despesas devidamente justificadas e comprovadas;
- e) Organizar a escrituração social e submeter as contas da Associação, juntamente com o relatório anual e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
- f) Nomear comissões para tratar de assuntos específicos;
- g) Elaborar os regulamentos necessários ao funcionamento dos serviços associativos;
- h) Atender todas as justas reclamações dos associados e dar-lhes a devida expedição;
- i) Aceitar ou recusar a admissão dos sócios;
- j) Deliberar da exclusão dos sócios no caso previsto no artigo 9.º;
- k) Velar pelo cumprimento dos deveres dos sócios e pela manutenção dos seus direitos;
- l) Exercer as demais atribuições que lhe estejam cometidas nos presentes estatutos e nas disposições legais aplicáveis.

2 — Até 20 de Dezembro em cada ano a direcção deverá elaborar o orçamento para o ano civil subsequente.

3 — A direcção não pode tomar deliberações que privilegiem interesses comerciais em detrimento industrial.

Registados em 16 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 34, a fl. 84 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Associação dos Cabeleireiros de Portugal Eleição em 26 de Março de 2008 para o mandato de três anos

#### Direcção

Presidente — Amadeu Correia, L.<sup>da</sup>, representada por Amadeu Fernandes Correia, portador do bilhete de identidade n.º 1378389, emitido em 29 de Novembro de 2005

pelos SIC do Porto, com sede na Rua do Padrão, 28-46, 4150 -557 Porto.

Presidente-adjunto — Lili de Sousa — Cabeleireiros e Estética, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Fernando Gomes de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 1869811, emitido em 17 de Fevereiro de 2003 pelos SIC do Porto, com sede na avenida da Boavista, 1471, loja 5, 4100-131 Porto.

Tesoureiro — Américo Peixoto — Cabeleireiros, L.<sup>da</sup>, representada por Américo Alberto Gomes Peixoto, portador do bilhete de identidade n.º 7371393, emitido em 16 de Junho de 2004 pelos SIC de Lisboa, com sede na Rua do Conselheiro Veloso da Cruz, 869, Centro Comercial D'Ouro, piso -1, loja 35, 4400-096 Vila Nova de Gaia.

Vice-presidentes:

Alcino Lima, L.<sup>da</sup>, representada por Alcino Barreiros da Costa Lima, portador do bilhete de identidade n.º 1675735, emitido em 8 de Junho de 2000 pelos SIC de Lisboa, com sede na Rua de Antero de Quental, 428, 4050-054 Porto.

Manuel Cabeleireiros, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Gonçalves da Fonseca, portador do bilhete de identidade n.º 0884240, emitido em 26 de Outubro de 1978 pelos SIC de Lisboa, com sede no Largo da Graciosa, 35, 4500-214 Espinho.

Alberto Marinho, portador do bilhete de identidade n.º 1974154, emitido em 13 de Maio de 1999 pelos SIC de Lisboa, com estabelecimento na Avenida da Boavista, 1758, 4100-116 Porto.

Luísa Pereira — Cabeleireiros, L.<sup>da</sup>, representada por Aurora Luísa Deodato Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 5805626, emitido em 22 de Outubro de 2002 pelos SIC do Porto, com sede na Avenida da República, 270, 4450-237 Matosinhos.

Pedrosa & Guerra, representada por Joaquim Manuel dos Santos Guerra, portador do bilhete de identidade n.º 2773978, emitido em 30 de Outubro de 2006 pelos SIC do Porto, com sede na Rua de Jerónimo Mendonça, 128, 4200-335 Porto.

Maria do Céu Alves Fernandes Pita, portadora do bilhete de identidade n.º 7646375, emitido em 29 de Setembro de

2006 pelos SIC de Viana do Castelo, com estabelecimento na Rua do General Luís do Rego, 15, 4900-344 Viana do Castelo.

Gijo Cabeleireiros, L.<sup>da</sup>, representada por Fulgêncio Augusto Marques da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 5703771, emitido em 26 de Março de 2004 pelos SIC de Braga, com sede na Praceta do Padre Luís Gonzaga da Fonseca, 9, 4800-045 Guimarães.

Amadeu Correia, L.<sup>da</sup>, representada por Ricardo Amadeu Lima Fernandes Correia, portador do bilhete de identidade n.º 6873946, emitido em 16 de Outubro de 2004 pelos SIC de Lisboa, com sede na Rua do Padrão, 28-46, 4150-557 Porto.

Aristides Augusto de Azevedo, L.<sup>da</sup>, representada por José Carlos Rodrigues Azevedo, portador do bilhete de identidade n.º 3932275, emitido em 26 de Setembro de 2007 pelos SIC do Porto, com sede na Rua do Bolama, 9, 4200-138 Porto.

Lina Cosmética de Espinho, L.<sup>da</sup>, representada por Adelina Assunção Sousa Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 3154007, emitido em 26 de Setembro de 2007 pelos SIC de Aveiro, com sede na Rua Oito, 805, loja 6, Edifício Palmeiras, 4500-208 Espinho.

Barbearia Invicta, L.<sup>da</sup>, representada por José Aventino da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1799578, emitido em 4 de Setembro de 2001 pelos SIC do Porto, com sede na Praça de Carlos Alberto, 123, 1.º, sala 1, 11, 4050-157 Porto.

Maria José Abreu Cabeleireiros e Estética, L.<sup>da</sup>, representada por Maria José Machado Nunes Lopes Abreu, portadora do bilhete de identidade n.º 2738096, emitido em 12 de Novembro de 2004 pelos SIC de Lisboa, com sede na Avenida do Professor Luís Machado, 1172, 4815-131 Lordelo, Guimarães.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas Investimentos Turísticos, S. A. — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 26 de Maio de 2008, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2007.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas, com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição, e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Organização dos trabalhadores da empresa

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa Grupo Pestana Pousadas — Investimentos Turísticos S. A., adiante designado como empresa, GPP ou Grupo Pestana Pousadas, constituem-se num colectivo que se organiza e actua nos termos definidos nos presentes estatutos para efeitos de exercício do direito de intervenção democrática na vida da empresa a todos os níveis.

2 — São trabalhadores os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o GPP.

#### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem os direitos que lhes são reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a subcomissões e comissões coordenadoras;
- c) Convocar o plenário, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Participar na reunião geral e aí apresentar, discutir, e votar as propostas, moções e requerimentos que entenderem convenientes;
- e) Eleger e ser eleito para a CT e subcomissões de trabalhadores;
- f) Destituir a CT e as subcomissões de trabalhadores;
- g) Exercer quaisquer cargos ou funções para que for eleito ou designado pela reunião geral.

3 — São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores participar na actividade do colectivo dos trabalhadores da empresa e contribuir activamente para o reforço da intervenção democrática e cívica, reforçando a sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### A reunião geral

#### Artigo 4.º

##### Constituição

A reunião geral é constituída por todos os trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas e é o órgão máximo do colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competência

Compete, em especial, à reunião geral:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Eleger e destituir a CT;
- c) Analisar periodicamente a actividade desenvolvida pela CT ou pelos seus membros;
- d) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a quaisquer comissões coordenadoras.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões

1 — A reunião geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 5.º;
- b) Quadrienalmente, para eleger a CT e as subcomissões de trabalhadores.

2 — A reunião geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes do GPP.

#### Artigo 7.º

##### Convocatória

1 — A convocatória da reunião geral é feita pela CT por meio de anúncios afixados no local destinado à colocação de propaganda em cada um dos estabelecimentos com a antecedência mínima de 15 dias e dela deverá constar o dia, hora e local da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos, devendo ser remetida uma cópia dessa convocatória ao órgão de gestão da empresa.

2 — Em caso de urgência comprovada pela CT, a convocatória é feita com a antecedência que a urgência permitir, de modo a garantir o conhecimento de todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — No caso de a reunião geral ser convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º, a CT deverá proceder à afixação da convocatória, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do requerimento, que deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, hora e local da reunião.

#### Artigo 8.º

##### Funcionamento

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos trabalhadores do GPP, a reunião geral reúne de forma descentralizada e por estabelecimentos.

2 — A presença dos trabalhadores na reunião geral é registada em impresso próprio donde constam as assinaturas.

3 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

4 — O apuramento final das deliberações tomadas é feito pela CT em face das listas de presenças de todos os estabelecimentos e dos registos das votações verificadas e dele deverá ser dado conhecimento a todos os trabalhadores.

5 — A fim de permitir a apresentação de propostas à reunião geral por qualquer trabalhador, a CT tornará público, com a convocatória, o prazo para a apresentação de propostas, por escrito, que serão posteriormente dadas a conhecer aos trabalhadores, aquando da realização da reunião geral.

6 — A reunião geral é presidida pela CT.

7 — Nos estabelecimentos em que haja subcomissão de trabalhadores, os seus membros presidirão igualmente à reunião geral.

#### Artigo 9.º

##### Votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação é pública por braço levantado, salvo deliberação em contrário e o disposto no número seguinte.

3 — A votação é sempre secreta no caso de eleição ou destituição da CT ou das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, bem como no caso de alteração dos estatutos e participação na constituição de comissão coordenadora, adesão ou revogação de adesão à mesma, caso em que a votação se faz por voto em urna.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### Constituição

1 — A CT do Grupo Pestana Pousadas é constituída por um máximo de 11 e por um mínimo de 7 membros, eleitos pela reunião geral, podendo ser integrada por trabalhadores de todas as unidades hoteleiras geridas pelo GPP.

2 — O número de membros da CT é determinado em função do número de trabalhadores do GPP à data da convocatória do acto eleitoral e de acordo com a regra seguinte:

O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em microempresas e pequenas empresas — 2 membros;
- b) Em médias empresas — 3 membros;
- c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores — de 3 a 5 membros;
- d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores — de 5 a 7 membros;
- e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores — de 7 a 11 membros.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros da CT a eleger.

#### Artigo 11.º

##### Sede

A sede da CT é em Lisboa.

#### Artigo 12.º

##### Competência

1 — Compete, em especial, à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão do Grupo Pestana Pousadas reunindo periodicamente com o órgão de gestão da empresa pelo menos uma vez por mês e lavrando-se acta dessa reunião;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho (directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras);
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam atribuídas pela lei, pelas normas contratuais ou pelos estatutos da empresa;
- h) Dar parecer sobre o período de laboração da empresa nos termos da lei;
- i) Ser consultado sobre a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e sobre as formas de organização do trabalho nocturno nos termos da lei;
- j) Participar na eleição dos representantes dos trabalhadores na comissão da higiene, segurança e saúde no trabalho;
- k) Intervir na organização e ligação das várias unidades produtivas da empresa, nos moldes em que vierem a ser decididos;
- l) Participar na elaboração e no controlo e execução dos planos económico-sociais da empresa.

#### Artigo 13.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas competências, a CT deve:

- a) Realizar uma actividade permanente de organização e de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência individual, cívica e humana e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos, deveres e interesses;
- d) Exigir dos órgãos do GPP e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais, legais e convencionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base de reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores do GPP na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e por uma sociedade mais justa e solidária.

#### Artigo 14.º

##### Mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — A CT entra em exercício após a publicação dos seus estatutos e dos resultados das eleições no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas sem motivo justificado, podendo sempre ser substituído por um membro suplente, anunciada que seja tal falta antecipadamente ou desde que algum membro suplente se encontre presente na reunião.

#### Artigo 15.º

##### Renúncia, destituição ou perda de mandato

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, ou destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a reunião geral deverá eleger uma comissão provisória, a quem incumbirá a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em função da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo as regras a definir pelo plenário.

#### Artigo 16.º

##### Delegação de poderes

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeito num único acto da reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devem indicar-se expressamente os fundamentos e prazo, podendo ainda constituir mandatário.

#### Artigo 17.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado eleito na primeira reunião após a eleição.

2 — Compete ao coordenador e ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de tra-

balhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 18.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT é necessário a assinatura da maioria dos seus membros, no mínimo duas.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

1 — A CT só pode reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, tendo o coordenador voto de qualidade quando existir qualquer deliberação em que ocorra empate.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne, em princípio, uma vez por mês e ainda:

- a) Sempre que a CT o entender necessário;
- b) Por iniciativa do coordenador ou do secretariado;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

2 — No caso de a reunião da CT ser convocada nos termos da alínea c) do número anterior, a ordem de trabalhos deverá indicar, pelo menos, os assuntos propostos pelo requerente.

#### Artigo 21.º

##### Convocatória

1 — A convocatória das reuniões da CT é feita pelo seu coordenador ou pelo secretariado, dela devendo constar a respectiva ordem de trabalhos e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da CT pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

#### Artigo 22.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a participação no plenário de, pelo menos, 10 % ou 100 trabalhadores permanentes do Grupo Pestana Pousadas e o voto favorável de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes do GPP.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 7.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, às regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 23.º

Constituem receitas da CT:

a) O desenvolvimento de projectos sociais junto dos trabalhadores;

b) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos;

d) A exploração de quaisquer actividades desenvolvidas nas instalações cedidas pela empresa, tais como bares ou instalações desportivas.

#### Artigo 24.º

##### Apoio à CT

Os órgãos de gestão da empresa têm de pôr à disposição da CT e subcomissões de trabalhadores da empresa instalações adequadas, meios materiais e técnicos indispensáveis ao desempenho e atribuições da Comissão de acordo com o estatuído no artigo 469.º do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 25.º

##### Constituição

1 — Tendo em conta a dispersão geográfica dos estabelecimentos do GPP, poderão constituir-se subcomissões de trabalhadores por deliberação de trabalhadores permanentes do respectivo estabelecimento.

2 — O número de membros de cada subcomissão de trabalhadores é determinado em função do número de trabalhadores permanentes do estabelecimento à data da convocação do acto eleitoral e de acordo com a seguinte regra:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores — um membro;

b) Estabelecimentos de 50 a 200 trabalhadores — três membros;

c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros de cada subcomissão a eleger.

#### Artigo 26.º

##### Mandato

1 — O mandato dos membros das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes, sendo coincidente com o mandato da CT.

2 — As subcomissões de trabalhadores entram em exercício após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 27.º

##### Eleição

As subcomissões de trabalhadores são eleitas pelo plenário de trabalhadores do respectivo estabelecimento, aplicando-se quanto a este as regras de funcionamento previstas para o plenário, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 28.º

##### Competência

1 — Compete, em especial, às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer as competências que lhes forem delegadas pela CT;

b) Manter a CT informada dos assuntos que digam respeito à sua actividade normal;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos diversos estabelecimentos e a CT.

2 — As subcomissões de trabalhadores estão sujeitas no desenvolvimento da sua actividade às orientações gerais definidas pela CT.

#### Artigo 29.º

##### Normas aplicáveis

Em tudo o que não estiver especialmente regulado, aplicar-se-ão às subcomissões de trabalhadores as normas previstas para a CT, designadamente nos presentes estatutos.

### CAPÍTULO V

#### Eleições

#### Artigo 30.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do Grupo Pestana Pousadas, como tal definidos no artigo 1.º

#### Artigo 31.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A CT elabora e deve manter actualizado o recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por estabelecimento e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional e data de admissão no GPP.

2 — Os cadernos eleitorais estão abertos à consulta de todos os trabalhadores interessados desde a data da convocação do plenário até à sua realização, podendo ser apresentada à CT reclamações por quaisquer omissões ou incorrecções que neles se verifiquem.

#### Artigo 32.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT, de entre os seus membros.

2 — Fará parte da comissão eleitoral um representante de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

3 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

4 — A comissão eleitoral reúne e delibera por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

5 — O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a convocatória do acto eleitoral e termina com a publicação da identificação dos membros eleitos.

#### Artigo 33.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato da CT.

#### Artigo 34.º

##### Convocatórias

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores desde que seja dada ampla publicidade.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada em cada um dos estabelecimentos do GPP nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória deve ser remetida pela CT ao órgão de gestão do GPP na mesma data em que for tornada pública por qualquer meio que permita comprovar a sua recepção.

#### Artigo 35.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — A convocação do acto eleitoral compete à comissão eleitoral, mas na falta desta pode a convocação do acto eleitoral ser realizada por 20% ou 100 trabalhadores do GPP.

#### Artigo 36.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura às eleições os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas de candidaturas poderão integrar membros suplentes até ao limite dos membros efectivos do respectivo órgão.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 37.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita pelos proponentes, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos.

3 — A comissão eleitoral entrega aos proponentes um recibo com a data e à hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 38.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e da conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos verificados pela comissão eleitoral podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 39.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos mesmos locais onde foram afixadas as convocatórias, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 40.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação da candidatura e a data marcada para a eleição de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 41.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — O horário de funcionamento de cada mesa de voto será fixado de forma a assegurar a possibilidade de participação de todos os trabalhadores do GPP, tendo em conta os seus períodos de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento far-se-á simultaneamente em todas as mesas de voto.

## Artigo 42.º

### Mesas de voto

1 — Haverá, pelo menos, uma mesa de voto em cada um dos estabelecimentos do GPP com um mínimo de 10 trabalhadores, cabendo à comissão eleitoral decidir do número de mesas de voto a instalar.

2 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais devidamente credenciados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações, devendo para tal indicar à comissão eleitoral o nome dos respectivos delegados a fim de estes poderem ser credenciados para o efeito.

4 — Os membros das mesas de voto serão dispensados sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de remuneração, para exercerem cabalmente as referidas funções.

## Artigo 43.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel liso e não transparente.

2 — Nos boletins de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, bem como as respectivas siglas e símbolos das que os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 44.º

### Processo de votação

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao seu voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, o qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelo estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — No caso de haver interrupção no período de votação, a mesa deverá proceder ao fecho da urna em termos

que garantam a sua inviolabilidade. O mesmo acontecendo a toda a documentação utilizada no acto eleitoral.

8 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 45.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 46.º

### Apuramento final

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

7 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 47.º

### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento à proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão do Grupo Pestana Pousadas, por carta registada com aviso de recepção ou por forma que permita comprovar a sua recepção, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;

b) Cópia da acta do apuramento global.

## Artigo 48.º

### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do Grupo Pestana Pousadas.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores se, por violação destes estatutos e da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo requerimento do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## CAPÍTULO VI

### Alteração aos estatutos

## Artigo 49.º

### Alteração aos estatutos

1 — As alterações aos presentes estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na lei para a aprovação dos estatutos.

2 — As deliberações para a alteração dos estatutos são tomadas por voto directo e secreto e, no mínimo, com o voto favorável de dois terços dos votantes.

## CAPÍTULO VII

### Comissões coordenadoras

## Artigo 50.º

### Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que o GPP exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores permanentes do GPP.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

## Artigo 51.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor cinco dias após a sua afixação e após terem sido cumpridas todas as formalidades legais.

Registados em 16 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 59/2008, a fl. 126 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 21 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2002.

## Artigo 1.º

### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 2.º

### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A Comissão de Trabalhadores (CT).

## Artigo 3.º

### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição constante no n.º 1 do artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 4.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa definidos no artigo n.º 1 destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º destes estatutos.

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne-se de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores ou de membros das mesmas, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações referidas no n.º 3 deste artigo decorrem nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral para a eleição da CT e para outras deliberações por voto secreto.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior deste artigo.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior deste artigo.

#### Artigo 13.º

##### Competências da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo 13.º destes estatutos entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior deste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores deste artigo aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior deste artigo correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, à administração da empresa.

5 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto nos números anteriores deste artigo não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º destes estatutos, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos e decisões da administração da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deste artigo deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º destes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 deste artigo sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1 deste artigo.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem pareceres, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º destes estatutos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

**Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

**Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT**

Artigo 26.º

**Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 deste artigo não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

**Plenários e reuniões**

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior deste artigo não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 deste artigo, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

**Ação da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

**Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

**Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

**Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

**Crédito de horas**

Para o exercício da sua actividade, os trabalhadores da empresa eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

Artigo 33.º

**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — As faltas dadas pelos trabalhadores da empresa, eleitos para as estruturas de representação colectiva, no exercício da sua actividade e que excedam o crédito de horas previsto na legislação consideram-se faltas justificadas e contam salvo para o efeito de retribuição com o tempo de serviço efectivo.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior deste artigo não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

**Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

**Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

**Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º destes estatutos.

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa CAETA-NOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A., Avenida de Vasco da Gama, 1410, Oliveira do Douro, 4431-901 Vila Nova de Gaia.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por um mínimo de cinco ou por um máximo de sete elementos efectivos, conforme o previsto na lei, e por suplentes, se existirem, cujo número não poderá ser superior ao número de elementos efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros efectivos, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato dos membros da CT não pode exceder quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º destes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos seus membros em efectividade de funções, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento da maioria simples dos seus membros em efectividade de funções, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente, ao plenário, a apresentação das receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 48.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores tem de coincidir com o mandato da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 49.º

#### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à Comissão Coordenadora da Região do Porto.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### Artigo 50.º

#### Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 51.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, conforme a definição constante no n.º 1 do artigo 1.º destes estatutos.

### Artigo 52.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 53.º

#### Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate de qualquer deliberação.

2 — Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;

- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a elaboração e distribuição da documentação necessária à formalização das candidaturas;
- f) Promover a elaboração e distribuição dos boletins de voto pelas mesas de voto constituídas;
- g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- h) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- i) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- j) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- k) Empossar os membros eleitos.

4 — Funcionamento da CE:

- a) A CE elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

1 — A administração deve entregar os cadernos eleitorais à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua imediata afixação na empresa e estabelecimentos.

2 — Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da eleição será publicitado o respectivo regulamento eleitoral.

### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, 10% no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 58.º

#### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no n.º 5 do artigo 57.º destes estatutos.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior deste artigo, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE, e entregue aos proponentes.

### Artigo 59.º

#### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º destes estatutos, a aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 60.º

#### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação

das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

### Artigo 61.º

#### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT, dos projectos de estatutos ou de projectos de alterações aos estatutos podem ser simultâneas, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

### Artigo 62.º

#### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim do mesmo período.

### Artigo 63.º

#### Mesas de voto

1 — Nos estabelecimentos com o mínimo de 10 trabalhadores deve haver uma mesa de voto.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de um estabelecimento com 10 ou mais trabalhadores.

4 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

5 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 deste artigo têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

3 — A competência da CE é exercida, prioritariamente, nos estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, em caso de existência das mesmas.

4 — Cada candidatura ou cada grupo proponente de um projecto de estatutos ou de um projecto de alterações aos estatutos tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do leitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa de voto mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, ficando o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa de voto, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista ou a projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa de voto, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação no número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa de voto, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa de voto votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa de voto, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 deste artigo é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2 deste artigo.

7 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.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, perante o re-

presentante do ministério público da área da sede da empresa.

2 — A impugnação é feita por escrito, devidamente fundamentada e acompanhada das provas disponíveis e pode ser apresentada no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados eleitorais.

3 — O processo de impugnação segue os trâmites previstos na lei.

4 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 2 deste artigo.

5 — Só a proposição da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição da CT exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos da alínea b) do artigo 5.º destes estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 deste artigo e a convocatória devem conter a indicação CP, sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% ou 100 trabalhadores da empresa e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 11.º destes estatutos.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 72.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 16 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 58/2008, a fl. 126 do livro n.º 1.

#### Comissão de Trabalhadores da Esso Portuguesa, L.ª — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, a alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, nas pp. 1806 e 1807, respectivamente, onde se lê:

«17.º

##### Convocatória

1 — A comissão eleitoral em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte, excepto para a criação inicial da CT:

- a) Prazo de convocação de 30 dias;
- b) Convocatória, subscrita por, pelo menos 100 % ou 20 % dos trabalhadores, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;
- c) Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;
- d) Envio simultâneo da cópia à administração da empresa.»

e

«17.º

##### Convocatória

1 — A comissão eleitoral em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte, excepto para a criação inicial da CT:

- d) Prazo de convocação de 30 dias;
- e) Convocatória, subscrita por, pelo menos 100 % ou 20 % dos trabalhadores, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;
- f) Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;
- g) Envio simultâneo da cópia à administração da empresa.

2 — As eleições para a CT realizam-se entre os dias 1 a 30 de Novembro do ano das eleições.»

deve ler-se:

«17.º

##### Convocatória

1 — A comissão eleitoral em funções promove a convocação do acto eleitoral, competindo-lhe assegurar o seguinte, excepto para a criação inicial da CT:

- a) Prazo de convocação de 30 dias;
- b) Convocatória, subscrita por, pelo menos 100 % ou 20 % dos trabalhadores, mencionando expressamente o dia, os locais, o horário e o objecto;
- c) Ampla divulgação por todos os estabelecimentos da empresa;
- d) Envio simultâneo da cópia à administração da empresa.

2 — As eleições para a CT realizam-se entre os dias 1 a 30 de Novembro do ano das eleições.»

## **Comissão de Trabalhadores da EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral eleitoral realizada em 16 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1991.

### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A., com sede na Rua do Engenheiro Frederico Ulrich, Moreira da Maia, dispostos a reforçar a sua organização para melhor defender os seus interesses e direitos, procederam a revisão global dos seus estatutos adequando-os à nova realidade da empresa e da legislação em vigor.

### **Artigo 1.º**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### **Artigo 2.º**

#### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

### **Artigo 3.º**

#### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

### **Artigo 4.º**

#### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### **Artigo 5.º**

#### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo n.º 1.

### **Artigo 6.º**

#### **Prazos para a convocatória**

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

### **Artigo 7.º**

#### **Reuniões do plenário**

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

### **Artigo 8.º**

#### **Plenário de emergência**

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

### **Artigo 9.º**

#### **Funcionamento do plenário**

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

### **Artigo 10.º**

#### **Sistema de votação em plenário**

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior corresponde legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT ou subcomissão de trabalhadores dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

## Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o previsto na lei, e por suplentes não inferior a um nem superior ao número de efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

- 1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
  - a) Ocorram motivos justificativos;
  - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Financiamento

- 1 — Constituem receitas da CT:
  - a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
  - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
  - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 48.º

#### Subcomissões de trabalhadores

- 1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 49.º

#### Comissões coordenadoras

- 1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2 — A CT adere à Comissão Coordenadora da Região do Porto.
- 3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 51.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

### Artigo 52.º

#### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 53.º

#### Composição e competências da comissão eleitoral

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.
- 2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 3 — Compete à comissão eleitoral:
  - a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Divulgar as listas concorrentes;
  - d) Constituir as mesas de voto;
  - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
  - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
  - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
  - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
  - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
  - j) Empossar os membros eleitos.

#### 2 — Funcionamento da comissão eleitoral

- a) A CE elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

- 1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 %, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabeleci-

mento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 70.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 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 71.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 72.º

### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

## Artigo 73.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 16 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 64/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores da empresa CODIFAR — Cooperativa Distribuidora Farmacêutica — Eleição realizada em 29 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010.

Efectivos:

Humberto José Tonela Pina, bilhete de identidade n.º 4947198, de 18 de Novembro de 1999, de Lisboa.

Ana Paula Eusébio Marques Andrade, bilhete de identidade n.º 7729770, de 14 de Março de 2007, de Lisboa.

Arsénio de Jesus Amaro, bilhete de identidade n.º 4023324, de 2 de Junho de 2005, de Lisboa.

Suplentes:

Evelize M. Sena S. Gonçalves Ramos, bilhete de identidade n.º 7149059, de 23 de Julho de 2001, de Lisboa.

Nuno Miguel Ribeiro Coelho, bilhete de identidade n.º 12156030, de 2 de Fevereiro de 2007, de Lisboa.

Registados em 16 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 60, a fl. 126 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS — Fábrica de Carroçarias, S. A. — Eleição em 21 de Maio de 2008 para o mandato de quatro anos

Efectivos:

Nome	Número de colaborador	Profissão
António Carlos Monteiro Barreira	4022	Ferramenteiro.
Luís Alberto Melo Carvalho	3311	Pintor.
Fernando Joaquim Rodrigues de Almeida	6036	Electricista.
Carlos Alberto Teixeira Magalhães	6010	Serralheiro.
José Alexandre Pereira Silva	3345	Serralheiro.
Joaquim Sérgio Fonseca de Sousa	5988	Mecânico.
António Martins Ferreira	3694	Pintor.

Suplentes:

Número	Nome	Número de colaborador	Profissão
1.º	José Paulo Silva Mesquita	5987	Carpinteiro.
2.º	Jorge Manuel Carvalho Albuquerque	6076	Carpinteiro.
3.º	Carlos Alberto Pires Dias	6132	Carpinteiro.
4.º	Manuel Fernando Pinho Paiva	4809	Ag. métodos.
5.º	Aníbal Mário Vieira Sousa	4940	Soldador.
6.º	Serafim Jerónimo Pereira Ferreira França	4790	Carpinteiro.
7.º	Manuel Dias Costa	6077	Serralheiro.

Registados em 16 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 61, a fl. 127 do livro n.º 1.

### Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P. — Eleição em 12 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (tríenio de 2008-2011)

Número de ordem	Lista	Nome	Número do bilhete de identidade	Local de trabalho	Categoria profissional
<b>Comissão de Trabalhadores</b>					
1	A	Vera Alexandra da Rocha D. P. Silva	1000173	ART	Técnico.
2	B	Rui Manuel da Rocha Moreira	9511288	Campanhã	Cont. circul.
3	A	Manuel Carlos Pereira Cardoso	7821515	OUN	Ass. gestão.
4	B	Armando do Carmo Pereira Esteves	9040221	Gest. Canais	Especialista.
5	A	José Augusto Cardoso Castanheira	8808685	Alfarelos	Cont. circul.
6	B	Américo Gil Cardoso Dias	9009689	Setúbal	Cont. circul.
7	A	Paulo Manuel Mendes Ferreira	9009416	CCO Lisboa	Insp. circul.
8	B	Hélder Miguel Fernandes Pires	10003839	Cantanhede	Op. manobras.
9	A	João Augusto Viera Félix	8600595	Entroncamento	Op. circul.
10	A	Jorge Manuel Gomes Simões	8708828	Alfarelos	Op. circul.
11	B	Tito Emilio Maia Reizinho	8808230	Entroncamento	Op. infra-estru.
<b>Subcomissões de Trabalhadores</b>					
<b>Minho</b>					
1	B	Adélio Ribeiro Soares Magalhães	8903759	Minho	
2	B	António José da Silva Fernandes	8801615	Minho	
3	B	Arménio Ferreira Vilaça	8704439	Minho	

Número de ordem	Lista	Nome	Número do bilhete de identidade	Local de trabalho	Categoria profissional
<b>Douro</b>					
1	B	Manuel Alberto Guimarães Monteiro . . . . .	9509985	Douro . . . . .	
2	A	Adriano Ferreira Pinto . . . . .	8705006	Régua . . . . .	Cont. circul.
3	B	Manuel Augusto Quintes Bata . . . . .	9624925	Douro . . . . .	
<b>Campanhã</b>					
	A	José Alberto Reizinho . . . . .	8903973	Campanhã . . . . .	Contr. circul.
2	B	Álvaro José Rodrigues e Silva . . . . .	8703431	Campanhã . . . . .	
3	A	António Fernandes Guedes Almeida . . . . .	8203622	Campanhã . . . . .	Op. infra-es.
4	B	Manuel Negocio Simões . . . . .	9511296	Campanhã . . . . .	
5	A	Joaquim Jorge da Rolha Lopes . . . . .	9700535	Campanhã . . . . .	Cont. circul.
<b>Aveiro</b>					
1	A	Manuel António Pinto Queirós . . . . .	9625948	Aveiro . . . . .	Com. circul.
2	B	Alexandre Alberto Matias Sousa . . . . .	9625641	Aveiro . . . . .	
3	A	Joaquim Manuel Batista Gama . . . . .	8703365	Esmoriz . . . . .	Op. infra-es.
4	B	José Manuel Magalhães da Silva . . . . .	9624412		
5	A	Fernando Manuel Rodrigues Marques . . . . .	8803827	Ovar . . . . .	Op. manob.
<b>Beira Alta</b>					
1	A	Luís Miguel Marques Martinho . . . . .	9402736	Pampilhosa . . . . .	Cont. circul.
2	B	Henrique Jorge P. M. Gomes . . . . .	8710470	Pampilhosa . . . . .	Cont. circul.
3	A	Daniel de Almeida G. Carvalho . . . . .	1005198	Cantanhede . . . . .	Op. circul.
<b>Coimbra</b>					
1	A	Sandro Cláudio Macedo Sobral . . . . .	9513995	Coimbra . . . . .	Ass. gestão.
2	A	Pedro Alexandre Campos Pardal . . . . .	1003334	Figueira da Foz . . . . .	Op. manob.
3	A	João Rui Carraca Duque . . . . .	8909426	Alfarelos . . . . .	Cont. circul.
4	A	João Manuel Carvalho Paiva . . . . .	8808958	Serpins . . . . .	Op. circul.
5	A	Luís Carlos N. C. V. Marante . . . . .	8808222	Coimbra . . . . .	Op. infra-es.
<b>Oeste</b>					
1	A	Henrique Manuel da Silva Marques . . . . .	9700113	Marting . . . . .	Cont. circul.
2	A	Nuno António Rodrigues Reis . . . . .	1002443	Louriçal . . . . .	Op. manobr.
3	A	Daniel Lopes dos Reis . . . . .	9700212	Caldas da Rainha . . . . .	Op. circul.
<b>Entroncamento</b>					
1	B	Diamantino Trindade Santos . . . . .	8709560	Entroncamento . . . . .	
2	A	Mário Jorge Carrapiço Ramos . . . . .	9404799	Entroncamento . . . . .	Com. circul.
3	B	Albano Brito . . . . .	8801334	Entroncamento . . . . .	
4	A	Jorge Paulo Branco Lopes . . . . .	9600230	Entroncamento . . . . .	Op. manobras.
5	B	José Sousa . . . . .	8708901	Entroncamento . . . . .	
<b>Beira Baixa</b>					
1	A	Manuel Serra Carrondo . . . . .	7543846	Castelo Branco . . . . .	Op. manobr.
2	B	Joaquim Calado . . . . .	7551294	Beira Baixa . . . . .	
3	A	João José Santos Fernand . . . . .	8708093	Castelo Branco . . . . .	Op. manobr.
<b>Oriente/OUC/SI</b>					
1	B	Armando Martins Louçã . . . . .	9502881		
2	A	José António Oliveira da Silva . . . . .	8908493	Oriente . . . . .	Op. circul.
3	B	José Carlos Marques Barata . . . . .	8300345		
<b>ART</b>					
1	A	António Manuel Brites de Matos . . . . .	7116254	ART . . . . .	Ass. gestão.
2	A	Nicolau Pereira . . . . .	7552581	ART . . . . .	Op. infr.
3	A	Vera Alexandra R. D. P. Silva . . . . .	1000173	ART . . . . .	Técnico.

Número de ordem	Lista	Nome	Número do bilhete de identidade	Local de trabalho	Categoria profissional
4	A	Hermano António D. P. Assunção . . . . .	9010497	ART . . . . .	Sup. infra.
5	A	Manuel Flores Sabino . . . . .	7311517	ART . . . . .	Ass. gestão.
<b>CCO — Braço Prata</b>					
1	A	Rui Manuel Silva Veríssimo . . . . .	9037169	CCO Lisboa . . . . .	Insp. circul.
2	B	Carlos Manuel Martins Mira . . . . .	9404518	CCO Lisboa . . . . .	
3	A	Victor Manuel Sousa e Silva . . . . .	8830713	CCO Lisboa . . . . .	Insp. circul.
<b>Santa Apolónia</b>					
1	A	Victor Manuel Bastos da Fonte . . . . .	6980239	Lisboa. . . . .	Especialista.
2	B	Luís Campina . . . . .	8209165	Lisboa. . . . .	
3	A	Maria Arminda M. Inês . . . . .	8310674	P. Coimbr. . . . .	Op. admin.
4	B	Senhorinha Benedita dos Santos . . . . .	7427818		
5	A	António Gomes Ferreira . . . . .	8704983	Lisboa . . . . .	Especialista.
<b>Campolide</b>					
1	B	Mário Jorge P. Gamito Gomes . . . . .	9601030	Campolide . . . . .	
2	A	António Eduardo M. Cruz . . . . .	9631110	Meleças . . . . .	Op. circul.
3	B	Luís Filipe Teixeira . . . . .	7681083	Campolide . . . . .	
<b>Setúbal</b>					
1	B	Joaquim Alberto Oliveira . . . . .	9601931	Setúbal . . . . .	
2	A	Fernando Luís Soares Gigante . . . . .	9675463		
3	B	Américo Dias . . . . .	9009689	Setúbal . . . . .	
4	B	José Rebocho . . . . .	8814386	Setúbal . . . . .	
5	A	Túlio M. da Silva Teixeira . . . . .	9502618		
<b>Tunes</b>					
1	B	Justino Carvalheira . . . . .	8908793	Tunes . . . . .	
2	A	Porfírio Fernando Soares Correia . . . . .	8504110	Loulé . . . . .	Op. circul.
3	B	João Pedro Alves Ricardo . . . . .	9142175	Tunes . . . . .	

Registados em 17 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 62/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

#### Comissão de Trabalhadores da EFACEC Sistemas de Electrónica, S. A. — Eleição em 16 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Manuel Moreira Gomes Ferraz, bilhete de identidade n.º 3006379, de 5 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.

Carlos Filipe Gomes Oliveira, bilhete de identidade n.º 10313498, de 27 de Junho de 2007, de Lisboa.

Eduardo César Borges Oliveira, bilhete de identidade n.º 10349965, de 1 de Março de 2006, de Lisboa.

Suplentes:

João Gomes Pinto Loureiro, bilhete de identidade n.º 1648972, de 9 de Dezembro de 1998, de Lisboa.

Registados em 16 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 65/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

#### Comissão de Trabalhadores da BRISTOL — Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, S. A. — Eleição em 22 de Abril de 2008 para o mandato de dois anos.

Afonso Manuel de Carvalho Pina, bilhete de identidade n.º 7669393, de 13 de Outubro de 2005, do arquivo de Lisboa.

José Manuel Pedro Fernandes Largo, bilhete de identidade n.º 10036459, de 31 de Maio de 2006, do arquivo de Lisboa.

Miguel João Santos Gracioso, bilhete de identidade n.º 6497149, de 21 de Março de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registados em 18 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 66/2008, a fl. 127 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Iberoalpla Portugal — Embalagens Plásticas, Unipessoal, L.<sup>da</sup> — Eleição realizada em 7 de Maio de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.**

Efectivos:

José Manuel Jesus Próspero, bilhete de identidade n.º 4145400, de 16 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Daniel Mendes Gatoeiro, bilhete de identidade n.º 2515635, de 14 de Fevereiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Rafael Vieira Florêncio, bilhete de identidade n.º 4444193, de 12 de Março de 2007, do arquivo de Lisboa.

Liliana Domingues Pedrosa, bilhete de identidade n.º 11789490, de 4 de Janeiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 45, a fl. 126 do livro n.º 1.

**Planeta Plásticos, S. A. — Eleição realizada em 14 de Maio de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.**

Efectivos:

Carla Maria Rodrigues Domingues Nobre, bilhete de identidade n.º 8147866, de 26 de Setembro de 2003, do arquivo de Leiria.

Maria Celeste Costa Oliveira Caseiro, bilhete de identidade n.º 6969975, de 13 de Maio de 2007, do arquivo de Leiria.

Suplentes:

Sónia Maria Pinto de Macedo, bilhete de identidade n.º 125567407, de 24 de Outubro de 2006, do arquivo de Leiria.

Manuel Ligeiro Lucas, bilhete de identidade n.º 4095704, de 27 de Agosto de 2002, do arquivo de Leiria.

Registados em 16 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 46, a fl. 26 do livro n.º 1.

