



**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:

— CERFRIT, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	2438
— ELECTROFER II — Construções Metálicas, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	2438

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras .....	2439
— CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ...	2441
— CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2474
— AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGPS), e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2499
— AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	2499
— AE entre o Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca, E. P. E., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	2501
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Deliberação da comissão paritária .....	2506

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

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Alteração . . . . .	2507
— SINTABA/Açores — Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores — Alteração . . . . .	2508

#### II — Direcção:

— Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Eleição em 21 de Maio de 2009 para mandato de quatro anos . . . . .	2531
— Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve — Eleição nos dias 14, 15, 16 e 17 de Abril de 2009 para o mandato de três anos . . . . .	2532
— SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Eleição para o quadriénio de 2009-2012 . . . . .	2532
— Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores — Eleição para o quadriénio de 2008-2011 . . . . .	2533
— SINTABA/Açores — Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores — Eleição em 29 de Novembro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 . . . . .	2533
— Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria — Eleição para o triénio de 2009-2012 . . . . .	2533
— União dos Sindicatos de Angra do Heroísmo — Eleição para o quadriénio de 2009-2012 . . . . .	2533

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— A. I. R. T. — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Nulidade parcial . . . . .	2534
--	------

#### II — Direcção:

— Associação Portuguesa das Empresas Químicas — APEQ — Eleição em 2 de Abril de 2009 para mandato de dois anos . . . . .	2534
--	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Alteração . . . . .	2534
---	------

#### II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A. — Eleição em 11 de Maio de 2009 para o mandato de dois anos . . . . .	2535
--	------

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

#### I — Convocatórias:

— Avon Automotive Portugal, L. <sup>da</sup> . . . . .	2535
--	------

#### II — Eleição de representantes:

— SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A., em 14 de Maio de 2009 para o mandato de três anos . . . . .	2536
--	------

---

**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

#### **CERFRIT, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa CERFRIT, S. A., com sede na Zona Industrial do Paraíso, apartado 51, 3780-908 Sangalhos, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na Secção de Produção, nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, invocando o facto de o processo principal de fabrico passar por um forno, designado de forno rotativo, o qual, devido às altas temperaturas em que é utilizado, tornar praticamente impossível a sua desactivação diária, porquanto seriam necessários cerca de quatro dias para regressar à temperatura ideal ao desenvolvimento da sua actividade, a qual, por conseguinte, só será possível mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado que seja autorizada a empresa CERFRIT, S. A., a laborar continuamente na Secção de Produção, nas instalações industriais sitas na Zona Industrial de Paraíso, Sangalhos.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **ELECTROFER II — Construções Metálicas, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

A empresa ELECTROFER II — Construções Metálicas, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Casal da Lebre, zona de expansão da zona industrial, Marinha Grande, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de responder às solicitações crescentes dos clientes, procurar novos mercados e manter a sustentabilidade do crescimento, objectivos a atingir mediante a ocupação total do parque de máquinas, tecnologicamente evoluídas, e que permitirá, concomitantemente, a contra-

tação de novos trabalhadores. Tais desideratos apenas são entendidos passíveis de concretização através do recurso ao regime de laboração ora requerido.

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

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e Inovação;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado que seja autorizada a empresa ELECTROFER II — Construções Metálicas, L.da, a laborar continuamente nas instalações industriais sitas na zona de expansão da zona industrial, Marinha Grande.

Lisboa, 26 de Março de 2009. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.**

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007 e no n.º 28, de 29 de Julho de 2008, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela As-

sociação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 23.ª

**Trabalho suplementar**

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de €12.

Cláusula 28.ª

**Retribuições**

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €28,40.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

5 —

- a) .....  
 b) Pequeno almoço — €3;  
 c) Almoço ou jantar — €13;

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

2 — As empresas atribuirão, a todos os trabalhadores, um subsídio de alimentação diário de €4,70, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Retroactividade**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Pequeníssimas empresas**

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de €3,35.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços/divisão .....	1 100
1	Chefe de serviços/departamento .....	998
2	Encarregado fabril .....	834
	Encarregado de laboratório .....	
	Encarregado de manutenção .....	
	Chefe de vendas .....	
3	Ajudante de encarregado fabril .....	750
	Chefe de secção .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro .....	
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) .....	654
	Escriturário principal .....	
	Foguetiro principal .....	
	Secretário de direcção .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Analista .....	614
	Caixa .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Foguetiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Inspector de vendas .....	
	Motorista de pesados .....	
	Motorista vendedor-distribuidor .....	
	Oficial electricista .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte .....	566
	Motorista de ligeiros .....	
	Operador de estação elevatória — águas e esgotos .....	
	Operador de fritadeira .....	
	Operador de instalações de tratamento de água .....	
	Operador de máquinas de empacotar .....	
	Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos .....	
	Torrador de frutos secos .....	
7	Cobrador .....	556
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Foguetiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
8	Ajudante de motorista .....	516
	Ajudante de motorista vendedor-distribuidor .....	
	Auxiliar de armazém .....	
	Demonstrador/repositor .....	
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Foguetiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista .....	
9	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	486,50
	Auxiliar de laboratório .....	
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Servente .....	
10	Contínuo .....	483,50
	Embalador .....	
	Escolhedor .....	
11	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	453,50
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	
12	Aprendiz .....	450
	Paquete .....	

Lisboa, 17 Março de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Lisboa, 8 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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.

8 de Maio de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 28 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 124/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

(Revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008)

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

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

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudoos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e soutiens, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano, roupas de casa e roupas diversas, estilistas, costureiras, bordadeiras e tricoteiras, todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafó, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves, chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados, fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc., bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar, todos os restantes tipos de confecção, outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados, outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc., fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às

empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009, e o restante clausulado por dois anos.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Do contrato individual

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio do tratamento mais favorável

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão e carreira profissional

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

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

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

- a) *Desenhador-criador de moda (design)*. — É o trabalhador diplomado com um curso superior ou equivalente (Design) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;
- b) *Modelista*. — É o trabalhador diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;
- c) *Desenhador de execução*. — É o trabalhador que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 140.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o empregador poderá ainda contratar a termo certo um número de trabalhadores até 20 % do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo, ou seja, dos factos ou circunstâncias que o justificam.

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

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

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

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

5 — A estes contratos não é aplicável a regulamentação prevista nos n.ºs 1, 2, 3, na alínea b) do n.º 4, e nos n.ºs 5 e 6 do artigo 140.º, no que respeita ao motivo justificativo, na alínea e) do n.º 1, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 141.º, nos artigos 142.º, 143.º, 144.º, 145.º e 147.º, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 148.º e no artigo 149.º, apenas no que respeita à indicação do respectivo fundamento legal, ou seja, no que respeita ao motivo justificativo, e far-se-á referência a esta cláusula.

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

7 — Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de três anos, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

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

2 — Para os efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de falta, ainda

que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

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

2 — As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo xv.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro do pessoal

A organização do quadro do pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da

legislação aplicável, e devem ser enviados à SINDEQ, desde que esta o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.<sup>a</sup>;
- e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;
- g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;

i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;

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

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

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

n) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;

d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

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

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

2 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, o trabalhador pode, se houver prejuízo sério,

rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá

a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a 40 horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

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

a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas semanais;

b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;

c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;

d) O intervalo de descanso pode contudo ser de duração inferior, com o limite de 30 minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

e) A meio do 1.º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;

f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;

g) A interrupção referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

2 — As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de 40 horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

3 — Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá 5 minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de 30 minutos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

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

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

3 — Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso

de 30 minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Adaptabilidade dos horários de trabalho**

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

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

2 — O período normal do trabalho semanal fixado no n.º 1, alínea a), da cláusula 24.<sup>a</sup> pode ser aumentado, até ao máximo de 50 horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das duas horas por dia desde que não ultrapasse as dez horas de trabalho por dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar.

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

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

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

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

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

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

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

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

nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).

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

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

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

12 — O descanso compensatório pode ter lugar antes ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho.

13 — Por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

14 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime da adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com 48 horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

6 — O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, de

xando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

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

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder 48 horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7 horas e as 22 horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

3 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

4 — O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior, não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Início de laboração e tolerância

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

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

3 — Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até 15 minutos, no máximo de 60 minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

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

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

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Deslocações

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Pequenas deslocações

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup> As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

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

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração suplementar à verba de €5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup>;
- f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguros e deslocações

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

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de €2,40 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

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

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.<sup>a</sup> a 38.<sup>a</sup>, 87.<sup>a</sup> e 88.<sup>a</sup> deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

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

5 — A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Remuneração por trabalho nocturno**

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho em regime de turnos**

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

a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno — 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos — 25 %;

c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala — 30 %.

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

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

sendo:

*h* o número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;

*Pi* a percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas *a)*, *b)* ou *c)* do n.º 1 desta cláusula;

*H* o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

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

3 — As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos n.ºs 1 e 2,

à razão de  $\frac{1}{30}$  de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

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

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

b) Parto, dentro dos limites legais;

c) Doença devidamente comprovada, até:

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

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

2 — Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso:

a) Dos guardas e dos porteiros;

b) Em exposição ou feira;

c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

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

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

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

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

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

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Encerramento para férias

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

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.

2 — Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

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

acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números seguintes:

1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

*d)* A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

*e)* A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

*g)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

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

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

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

*b)* Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j)* do n.º 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

4 — No caso previsto na alínea *h)* do n.º 3 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

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

*a)* Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios dias num só dia;

*b)* Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipa-

ção ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios dias.

6 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, por acordo entre o trabalhador e o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 26.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO VIII

### Acção disciplinar

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

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

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

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

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

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

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

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

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

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

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate

a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

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

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

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

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de

10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4 — AACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da ACT, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

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

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando -se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 — As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Conteúdo da formação contínua

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

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

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias;

c) A licença prevista na lei por ocasião do parto;

d) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar essa situação;

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

f) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

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

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

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

*a*) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

*b*) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

*c*) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

*d*) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO XIII

#### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nas empresas

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores nas empresas

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

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

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

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima

de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos delegados sindicais

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

2 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas à primeira ausência.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles

que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

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

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro membros;

e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros;

f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — sete membros.

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Disposição sobre categorias profissionais

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

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

3 — Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar, com a duração mínima de 500 horas, que o habilite para o seu desempenho e de que a empresa careça, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2009, a integrar em futura revisão deste CCT.

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

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

## CAPÍTULO XV

### Carreira profissional

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Costureira

##### Estágio, prática e carreira profissional

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

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

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

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

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

6 — Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para

tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Estágio para as restantes categorias

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Carreira para outras categorias profissionais

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Remunerações durante o estágio

1 — As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na retribuição mínima de costureira (grupo da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição/tempo de serviço			
	60%	70%	80%	90%
Dos 16 aos 17 anos	Seis meses.	Seis meses.	Seis meses.	Seis meses.
Dos 17 aos 20 anos	-	Seis meses.	Nove meses.	Nove meses.
Dos 20 ou mais anos.	-	-	Seis meses.	Seis meses.

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

a) No 1.º semestre 60% e no 2.º semestre 80% das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, e que não foram objecto da presente revisão.

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

## ANEXO I

### Tabela salarial

Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A.....	789
B.....	685
C.....	630
D.....	562,50
E.....	521
F.....	472
G.....	455
H.....	452
I.....	450

*Nota.* — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 29 de Fevereiro de 2010.

## ANEXO II

### Categorias profissionais

#### Grupo I — Vestuário

A — Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

1.ª categoria — alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);

2.ª categoria — modistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores em tecido ou peles de abafo;

3.ª categoria — bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

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

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

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

d) *Costureiro(a) qualificado(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças

de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

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

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

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

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

#### B — Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

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

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

7.<sup>a</sup> categoria — fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados (com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### C — Fabrico de peles

##### C1 — Fabrico de vestuário de peles de abafa

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tipo de fabrico previsto na 4.ª categoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

z4) *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas

semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

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

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

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

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

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

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

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

#### D — Fabrico de flores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### G — Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

*Alfineteira ou coladeira*. — É o trabalhador que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (Letra I).

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

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

*Ajudante de debuxador*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do debuxador, podendo substituí-lo em faltas ocasionais. (Letra D).

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

*Ajudante de estampador*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do estampador, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra G).

*Ajudante de maquinista das máquinas de agulhetas de plástico ou aço*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

*Ajudante de maquinista das máquinas de cobrir borracha*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de cobrir borracha, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

*Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de cordões e «soutache»*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

*Ajudante de maquinista de fabrico de franjas ou galões*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de fabrico de franjas ou galões, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

*Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de «tricôt» e «filets»*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets*, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

*Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas *saurer* e análogas, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

*Ajudante de oficial de roda*. — É o trabalhador que coadjuva o trabalho do oficial de roda, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (Letra I).

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

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

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

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

*Apanhadeira de malhas ou rendas*. — É o trabalhador que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam. (Letra H).

*Bobinadeira ou encarreteadeira*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (Letra H).

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

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

*Centrifugador*. — É o trabalhador responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte. (Letra G).

*Cerzideira de malhas ou de rendas*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de cerzir. (Letra H).

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

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

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

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

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

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

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

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

*Enfiadeira de máquinas «Cotton».* — É o trabalhador que enfia as malhas nos pentes das máquinas *Cotton*. (Letra H).

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

*Enscador de bobinas.* — É o trabalhador que faz o enfardamento de bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente. (Letra I).

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

*Fechadeira.* — É o trabalhador que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (Letra H).

*Fixador de tecidos.* — É o trabalhador que opera com a máquina de fixar tecidos. (Letra G).

*Fotogravador.* — É o trabalhador que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro). (Letra F).

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

*Humidificador.* — É o trabalhador que controla a percentagem de humidade e o tempo de humidificação da seda. (Letra G).

*Lavadeira.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*. (Letra I).

*Lavadeira de quadros ou de mesas.* — É o trabalhador que lava os quadros ou as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira. (Letra I).

*Lubrificador.* — É o trabalhador que se ocupa da lubrificação das máquinas. (Letra I).

*Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço.* — É o trabalhador que opera com este tipo de máquinas. (Letra H).

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

*Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas.* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

*Maquinistas de máquinas circulares mecânicas e Jacquard.* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha.* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

*Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel.* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

*Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache».* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

*Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou alões.* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

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

*Maquinista de máquinas de fabrico de «tricôt» e «filets».* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra H).

*Maquinista de máquinas «Leavers».* — É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (Letra G).

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

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

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

*Noveleira ou enoveleira.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de fazer novelos. (Letra H).

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

*Oxidador.* — É o trabalhador que tem funções idênticas às de tintureiro. (Letra G).

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

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

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

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

*Polidor de fios.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (*Polished e Tuine*) — *Ficells*. (Letra H).

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

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

*Preparador de cargas de bobinas.* — É o trabalhador que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as da pronto-material, antes e depois do tingimento. (Letra H).

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

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

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

*Preparador de tintas.* — É o trabalhador que nas estamarias procede a preparação de tintas. (Letra F).

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

*Recolhedor de algodão.* — É o trabalhador que retira algodão das máquinas, colocando-o em paletes. (Letra I).

*Recortadeira ou enroladeira.* — É o trabalhador que recorta ou enrola os artigos têxteis. (Letra H).

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

*Recuperador de algodão ou desperdícios.* — É o trabalhador que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletes. (Letra I).

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

*Remalhadeira.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de remalhar. (Letra H).

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

*Retocador de tecidos.* — É o trabalhador que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (Letra G).

*Retorcedor.* — É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (Letra H).

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

*Seladeira.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (Letra H).

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

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

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

*Transportador.* — É o trabalhador que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (Letra I).

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

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

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

*Vaporizador.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar. (Letra G).

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

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

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

*Nota.* — Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos à respectiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

#### Grupo II — Organização e planeamento

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

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

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

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

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

#### Grupo III — Serviço de vigilância

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

*b) Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes

os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção de correspondência.

#### Grupo IV — Metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo V — Construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo VI — Electricistas

a) *Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial.

O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.

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

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

O estágio terá a duração máxima de um ano.

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

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

#### Grupo VII — Transportes

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

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

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

#### Grupo VIII — Cantinas e refeitórios

a) *Chefe de refeitório.* — É o trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas

e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo IX — Fogueiros

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

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

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

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

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

##### A — Armazéns

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### B — Vendedores

*a) Chefe de compras e ou vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou

viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

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

#### C — Caixeiros de venda ao público

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

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

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

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

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

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

*g) Estagiário.* — É o trabalhador que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea c).

### Grupo XI — Serviços sociais na empresa

#### A — Serviço social

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

*a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;*

*b) Nas situações de tensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;*

*c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;*

*d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;*

*e) Nas situações especiais do trabalho feminino, menores, acidentados e reconvertidos;*

*f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;*

*g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;*

*h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;*

*i) Na comissão de segurança e em todos os domínios da higiene e segurança no trabalho;*

*j) Nos serviços de medicina no trabalho.*

#### B — Enfermagem

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

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

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

#### C — Creches e jardins-de-infância

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

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

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

### Grupo XII — Serviços de limpeza e jardinagem

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

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

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

**Grupo XIII — Lavandarias**

## Secção de branqueamento

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

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

**ANEXO III****Enquadramentos profissionais — Categorias****A**

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — I-B e I-C2.

Desenhador-criador de moda (*designer*) — I-B, I-C1 e I-C2.

Peleiro-mestre — I-C1.

**B**

Adjunto de chefe de produção — I-B, I-C2 e I-C1.

Chefe de compras ou vendas — X-B.

Encarregado geral — V.

Enfermeiro-coordenador — XI-B.

Técnico de serviço social — XI-A.

**C**

Agente de planeamento — II.

Agente de tempos e métodos — II.

Chefe de electricista ou técnico electricista — VI.

Chefe de secção (encarregado) — I-B, I-C2, I-D e I-E.

Chefe de serralharia — IV.

Encarregado de armazém — X-A.

Encarregado de fogueiro — IX.

Enfermeiro — XI-B.

Mestre — I-A e I-C1.

Modelista — I-B e I-C2.

Chefe de laboratório — 1-G.

Colorista — 1-G.

Debuxador — 1-G.

Técnico de laboratório — 1-G.

**D**

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup> — IV.

Auxiliar de enfermagem — XI-B.

Canalizador de 1.<sup>a</sup> — IV.

Chefe de carpinteiros — V.

Chefe de linha ou grupo — I-B e I-C2.

Chefe de pedreiros — V.

Chefe de pintores — V.

Chefe de secção — X-A.

Coleccionador — X-A.

Coordenador de tráfego — VII.

Educador infantil ou coordenador — XI-C.

Fiel de armazém — X-A.

Fogueiro de 1.<sup>a</sup> — IX.

Fresador de 1.<sup>a</sup> — IV.

Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup> — IV.

Motorista de pesados — VII.

Oficial electricista — VI.

Peleiro — I-C1.

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> — IV.

Torneiro de 1.<sup>a</sup> — IV.

Vendedor-precista — X-B.

Vendedor-viajante — X-B.

Ajudante de debuxador — 1-G.

**E**

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — I-C1.

Adjunto de modelista — I-B, I-C1 e I-C2.

Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup> — IV.

Caixeiro-chefe — X-C.

Caixeiro chefe de secção — X-C.

Canalizador de 2.<sup>a</sup> — IV.

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup> — V.

Chefe de refeitório — VIII.

Conferente — X-A.

Cortador de peles à faca — I-C2.

Desenhador de execução — I-B.

Fresador de 2.<sup>a</sup> — IV.

Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup> — IV.

Monitor — I-B e I-C2.

Motorista de ligeiros — VII.

Oficial cortador — I-E.

Oficial especializado — I-A.

Pedreiro de 1.<sup>a</sup> — V.

Pintor de 1.<sup>a</sup> — V.

Serralheiro de 2.<sup>a</sup> — IV.

Torneiro de 2.<sup>a</sup> — IV.

Trolha de 1.<sup>a</sup> — V.

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos — 1-G.

Picador de cartões de *jacquard* — 1-G.

**F**

Adjunto de chefe de secção — I-D e I-E.

Adjunto de oficial cortador — I-E.

Ajudante de montador — IV.

Auxiliar de educador infantil — XI-C.

Caixeiro — X-C.

Caixeiro de armazém — X-A.

Canalizador de 3.<sup>a</sup> — IV.

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup> — V.

Chefe de secção — XIII.

Cortador e ou estendedor de tecidos — I-B.

Cortador de peles — I-C1.

Cortador de peles e ou tecido — I-C2.

Cozinheiro — VIII.

Cronometrista — II.

Ecónomo — VIII.

Encarregado — I-F.

Esticador — I-C1.

Fogueiro de 2.<sup>a</sup> — IX.

Fresador de 3.<sup>a</sup> — IV.

Maquinista especializado — 1-C1.  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup> — IV.  
 Montador de toldos — IV.  
 Oficial — 1-B e 1-C2.  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> — V.  
 Pintor de 2.<sup>a</sup> — V.  
 Planeador — II.  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI.  
 Revisor e ou controlador de qualidade — 1-B e 1-C2.  
 Riscador — 1-B e 1-C2.  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> — IV.  
 Torneiro de 3.<sup>a</sup> — IV.  
 Trolha de 2.<sup>a</sup> — V.  
 Ajudante de afinador — 1-G.  
 Ajudante de tintureiro — 1-G.  
 Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pisto-  
 la — 1-G.  
 Fotogravador — 1-G.  
 Picador de cartões de debuxo — 1-G.  
 Planificador de corte — 1-G.  
 Preparador de laboratório — 1-G.  
 Preparador de tintas — 1-G.

## G

Adjunto de cortador — 1-B e 1-C2.  
 Ajudante de motorista — VII.  
 Apropriagista — 1-F.  
 Controlador-caixa — VIII.  
 Controlador de produção/registador de produção — 1-B  
 e 1-C2.  
 Costureira qualificada (vestuário em série) — 1-B e 1-C2  
 e 1-E.  
 Despenseiro — VIII.  
 Engomador-brunidor — 1-B e 1-C2.  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup> — IX.  
 Maquinista — 1-C1.  
 Oficial — 1-A.  
 Preenseiro — 1-B e 1-C2.  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano — VI.  
 Ajudante de estampador — 1-G.  
 Branqueador — 1-G.  
 Centrifugador — 1-G.  
 Clorador — 1-G.  
 Embalador de órgãos — 1-G.  
 Engomador — 1-G.  
 Fixador de tecidos — 1-G.  
 Gazeador — 1-G.  
 Humidificador — 1-G.  
 Maquinista de máquinas *Leavers* — 1-G.  
 Medidor ou enrolador — 1-G.  
 Mercerizador — 1-G.  
 Oxidador — 1-G.  
 Pesador de drogas — 1-G.  
 Preparador de banhos — 1-G.  
 Preparador de lotes — 1-G.  
 Recuperador de banhos — 1-G.  
 Reforçador de quadros — 1-G.  
 Retocador de tecidos — 1-G.  
 Secador — 1-G.  
 Tesourador ou tosqueador — 1-G.  
 Tintureiro — 1-G.  
 Tufador — 1-G.

Urddidor — 1-G.  
 Vaporizador — 1-G.  
 Vigilante de águas — 1-G.

## H

Ajudante de corte — 1-B e 1-C2.  
 Ajudante de electricista — VI.  
 Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos — IX.  
 Arrumador — X-A e X-C.  
 Bordador especializado — 1-A, 1-B e 1-C2.  
 Caixeiro-ajudante — X-C.  
 Cerzideira — 1-B e 1-C2.  
 Chefe de limpeza — XII.  
 Colador — 1-B, 1-C2 e 1-E.  
 Cortador — 1-F.  
 Costureira especializada — 1-B, 1-C1, 1-C2, 1-E e 1-F.  
 Costureira qualificada — 1-A e 1-E.  
 Distribuidor — X-A e X-C.  
 Distribuidor de trabalho — 1-B e 1-C2.  
 Embalador — X-A.  
 Empregado de balcão — VIII.  
 Empregado de refeitório — VIII.  
 Etiquetador — X-A.  
 Guarda — III.  
 Operador não especializado — IV e V.  
 Orldador especializado — 1-C2.  
 Passador — 1-F.  
 Porteiro — III.  
 Revistador — 1-B e 1-C2.  
 Servente — V.  
 Termocolador — 1-B, 1-C2 e 1-E.  
 Tricotador especializado — 1-B e 1-C2.  
 Vigilante — XI-C.  
 Ajudante de branqueador — 1-G.  
 Ajudante de engomador — 1-G.  
 Ajudante de secador — 1-G.  
 Ajudante de vaporizador — 1-G.  
 Apanhadeira de malhas ou rendas — 1-G.  
 Bobineira ou encarreteadeira — 1-G.  
 Cerzideira de malhas ou de rendas — 1-G.  
 Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira — 1-G.  
 Cortador mecânico — 1-G.  
 Cortador de relevo — 1-G.  
 Enfiadeira de máquinas *Cotton* — 1-G.  
 Fechadeira — 1-G.  
 Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou  
 aço — 1-G.  
 Maquinista de máquinas de bordar de cabeças — 1-G.  
 Maquinista de máquinas circulares ou mecâni-  
 cas — 1-G.  
 Maquinista de máquinas circulares mecânicas e *jac-  
 quard* — 1-G.  
 Maquinista de máquinas de cobrir borracha — 1-G.  
 Maquinista de máquinas *Cotton Ketten* e *Ras-  
 chel* — 1-G.  
 Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *sou-  
 tache* — 1-G.  
 Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou ga-  
 lões — 1-G.  
 Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata  
 metálica — 1-G.

Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — 1-G.

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica — 1-G.

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas — 1-G.

Novelista ou enovelista — 1-G.

Oficial de mesa — 1-G.

Polidor de fios — 1-G.

Preparador de cargas de bobinas — 1-G.

Recortadeira ou enroladeira — 1-G.

Remalhadeira — 1-G.

Retorcedor — 1-G.

Seladeira — 1-G.

Texturizador — 1-G.

Tricotador manual — 1-G.

## I

Acabador — I-B e I-C2.

Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX.

Bordador — I-A, I-B e I-C2.

Copeiro — VIII.

Cortador de flores — I-D.

Costureira — I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F.

Empregado de limpeza — XII.

Enchedor de bonecas — I-B.

Engomador de flores — I-D.

Florista — I-D.

Jardineiro — XII.

Orlador (praticante) — I-C2.

Operador de máquinas de branqueamento — XIII.

Preparador — I-B, I-C2 e I-E.

Tintureiro de flores — I-D.

Toucador — I-D.

Tricotador — I-B e I-C2.

Alfineteira ou coladeira — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borraça — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — 1-G.

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — 1-G.

Ajudante de maquinista das máquinas *saurer* e análogas — 1-G.

Ajudante Oficial de roda — 1-G.

Borragador — 1-G.

Ensacador de bobinas — 1-G.

Lavadeira — 1-G.

Lavadeira de quadros ou de mesas — 1-G.

Lubrificador — 1-G.

Prensador de meadas — 1-G.

Preparador de gomas — 1-G.

Recolhedor de amostras — 1-G.

Recolhedor de algodão — 1-G.

Recuperador de algodão ou desperdícios — 1-G.

Repinador — 1-G.

Transportador — 1-G.

Porto, 15 de Maio de 2009.

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

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, mandatária.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

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

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Depositado em 1 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 128/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **CCT entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### **Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 2005, 2, de 15 de Janeiro de 2006, 47, de 22 de Dezembro de 2006, e 43, de 22 de Novembro de 2007, apenas nas matérias agora revistas.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, denúncia e revisão**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na Associação signatária 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 CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 212 empregadores e 2110 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCTV referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciadas disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — 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.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

### Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomas com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 3.º ano.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores que por escrito o solicitarem e enviarão

aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará o nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total.

3 — As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

4 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de 12 meses o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a do aprendiz de 17 anos de idade e a do praticante no 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais e foscador artístico a areia (vidro plano) serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

6 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, operador de máquina de polir e fazer arestas e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

9 — Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

10 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos dos n.ºs 8 e 9, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

11 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

12 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina.

Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

13 — No caso previsto no n.º 10 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

14 — Electricistas:

a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão;

b) Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

e) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

15 — Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam os 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano e a caixeiro-ajudante do 1.º ano;

b) Os estagiários e caixeiros-ajudantes, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários e caixeiros até dois anos;

c) Porém, quando admitidos com 18 anos ou mais de idade e durante um período de seis meses, auferirão a remuneração intermédia de praticante e de estagiário do 1.º ano;

d) Os trabalhadores classificados como dactilógrafos, logo que completem quatro anos na categoria, passarão a escriturários até dois anos e integrarão a carreira destes.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Formação profissional

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>-A

### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>-D;

f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>-B

### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>-C

##### Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do Instituto do Emprego e Formação Profissional, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>-D

##### Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito

à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

f) Prestar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;

h) Ter e promover relações de trabalho correctas;

i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;

m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras

causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

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 pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>;

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

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-B

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-C

##### Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 15.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km. A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Contrato a termo**

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de 40 horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de in-labor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de in-labor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao sindicato.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Limite do trabalho extraordinário**

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 150 horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das 150 horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 27,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 20,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

4 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 15 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 3.

5 — O acréscimo referido nos n.ºs 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

6 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

7 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

8 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada

por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1:

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

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

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

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhar.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria, não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### 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 a um subsídio no valor de €6,50 por cada dia de trabalho efectivo.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em 11 prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se

realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

## CAPÍTULO V

### Deslocações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizada-mente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

a) Ao subsídio de 1 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de €17 693,50 enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de 48 horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Feriados**

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
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;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Trabalho em dia de descanso**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera €75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais €5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Férias**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31

de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Marcação de férias**

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Interrupção de férias**

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o

termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência

inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimentos de filhos, durante três dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação, desde que a empresa seja avisada com antecedência;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificada-mente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificada-mente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida e que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

### CAPÍTULO VII

#### Extinção da relação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador serão obrigatoriamente comunicadas à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- 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) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

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

b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;

f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior terá direito a indemnização.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o 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. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso. Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

### CAPÍTULO VIII

#### Direitos específicos

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa da previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais.

Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez adicionada a um ano após o parto.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-A

##### Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-B

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>-C****Licença parental**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>-D****Direitos específicos**

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>-A.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

**Cláusula 59.<sup>a</sup>-E****Proibição de despedimento**

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Trabalho de menores**

1 — A entidade patronal deve 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 e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

**CAPÍTULO IX****Previdência e abono de família****Cláusula 61.<sup>a</sup>****Princípio geral**

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

## CAPÍTULO X

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Higiene e segurança no trabalho**

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea *b*) da cláusula 15.<sup>a</sup> terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

*a*) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

*b*) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

*c*) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

*d*) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

*e*) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

*f*) A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança;

*g*) As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 62.<sup>a</sup>-C, a fim de responder a todas as necessidades.

Cláusula 62.<sup>a</sup>-A**Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho**

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorar ou for aprovado pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

*a*) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

*b*) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

*c*) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

*d*) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

*e*) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

*a*) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

*b*) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

*c*) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

*d*) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*e*) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

*f*) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

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

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

*a*) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

*b*) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 62.<sup>a</sup>-B**Comissões de higiene e segurança no trabalho**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-C

##### **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 62.<sup>a</sup>-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-D

##### **Postos de trabalho isolados**

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 62.<sup>a</sup>-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 62.<sup>a</sup>-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência, tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-E

##### **Equipamento individual**

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 62.<sup>a</sup>-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-F

##### **Direito à formação profissional**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Médico do trabalho**

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Designação do médico**

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Independência do médico**

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

### CAPÍTULO XI

#### **Das comissões paritárias**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Constituição**

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e nas seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

a) Em plenário de vogais;

b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Atribuições**

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Das deliberações**

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Regulamento da comissão paritária**

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;
- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.<sup>a</sup> deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso, desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de 48 horas de entre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes desta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

**CAPÍTULO XII**

**Regulamentos internos**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Regulamentos internos**

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

**CAPÍTULO XIII**

**Sanções disciplinares**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 20 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado;
- e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d)

do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Garantia de regalias anteriores

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Descanso especial

1 — Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso especial, com retribuição, no dia 18 de Janeiro de cada ano.

2 — Para os trabalhadores que tenham de prestar trabalho nesse dia, o mesmo será pago como dia de descanso semanal.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Reclassificação ou reconversão**

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Concorrência de convenções**

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

**Quadro de densidades (metalúrgicos)**

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1 .....	-	1	-	-
2 .....	1	-	-	1
3 .....	1	-	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	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 estabelecida 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 efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte promoção de profissionais.

5 — Sempre que por motivo de saída de profissionais se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

**Metalúrgicos****Promoções automáticas**

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.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro 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.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício de funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista, apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos 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 cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

6 — Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

### Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Alimentador de máquinas.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante preparador de termos.* — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas das tarefas deste.

*Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro.* — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

*Ajudante operador de máquina de serigrafia.* — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tableiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante operador de vidro laminado.* — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que sob a orientação dos oficiais faz a aprendizagem.

*Arrumador de chapa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas de recepção para o piso e arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo.* — É o trabalhador que coadjuva o operador.

*Auxiliar de refeitório e bar.* — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Biselador de vidro plano.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e

filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

*Caixa principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

*Caixoteiro de vidro plano.* — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

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

*Carregador de chapa.* — É o trabalhador que nos cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Colocador.* — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação.

Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;  
Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;  
Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento — a massas e seu prévio isolamento; montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

*Colocador de vidro auto.* — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado.

Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos.

Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

*Comprador.* — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Cortador de chapa de vidro ou de bancada.* — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Será classificado nas categorias A, B ou C consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização 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.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Embalador de chapa de vidro.* — É o trabalhador que condiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado de caixotaria.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado de embalagem.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

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

*Espelhador.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

*Estagiário de escritório.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém de chapa de vidro.* — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

*Foscador artístico a ácido.* — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

*Foscador artístico a areia de vidro plano.* — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou parciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, audição da praça, programas cumpridos, etc.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. O desempenho da sua função baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e

quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* antes da medição procurando detectar erros, omissões ou incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

**Maçariqueiro.** — É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

**Medidor-orçamentista.** — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, e indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

**Moldureiro ou dourador.** — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

**Montador-afinador.** — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

**Montador de aquários A.** — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

**Montador de aquários B.** — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

**Montador de tampas de vidro para arcas frigoríficas.** — É o trabalhador que procede à montagem de tampas de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

**Montador de termos.** — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

**Motorista.** — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza e pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

**Operador-afinador de máquina automática de serigrafia.** — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (écrans, frudes, pinças, cassettes, etc.) Vela pelo bom

estado da máquina, fazendo afinações, ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário.

Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

**Operador de fornos de têmpera de vidro.** — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

**Operador de máquina de balancé.** — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

**Operador de máquina de corte de chapa de vidro.** — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduce as medições correctas segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

**Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel.** — É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

**Operador de máquina de fazer aresta e polir.** — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneiar as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

**Operador de máquina ou mesa de serigrafia.** — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

**Operador de máquina de vidro duplo.** — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência de vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e montagem de vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Operador de vidro laminado.** — É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar;

preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

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

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

*Pintor à pistola.* — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

*Polidor metalúrgico.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Polidor de vidro plano.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

*Praticante de balcão.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Praticante de escritório.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Preparador de termos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

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

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

*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 e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

*Subencarregado.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Vendedor.* — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador de chapa de vidro.* — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

*Verificador/embalador.* — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

## ANEXO II

### Enquadramentos

#### Grupo 1:

Chefe de serviços;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.

#### Grupo 2:

Chefe de secção;  
Comprador;  
Encarregado;  
Guarda-livros;  
Inspector de vendas;  
Medidor orçamentista;  
Secretário de direcção.

#### Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;  
Caixa principal;  
Medidor;  
Subencarregado.

Grupo 4:

Afinador de máquinas;  
Biselador de vidro plano;  
Caixa;  
Caixeiro com mais de três anos;  
Carpinteiro de limpos;  
Colocador;  
Colocador de vidro auto;  
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;  
Desenhador;  
Encarregado de caixotaria;  
Encarregado de embalagem;  
Escriturário com mais de três anos;  
Espelhador;  
Foscador artístico a ácido;  
Foscador artístico a areia de vidro plano;  
Maçariqueiro;  
Moldureiro ou dourador;  
Montador afinador;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista com mais de três anos;  
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;  
Operador de fornos de tempera de vidro;  
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;  
Operador de máquina de vidro duplo;  
Operador mecanográfico com mais de dois anos;  
Operador de vidro laminado;  
Polidor metalúrgico de 1.ª;  
Promotor de vendas;  
Serralheiro civil de 1.ª;  
Serralheiro mecânico de 1.ª;  
Torneiro mecânico de 1.ª;  
Vendedor.

Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;  
Cobrador;  
Escriturário de dois até três anos;  
Montador de aquários A;  
Motorista de ligeiros;  
Oficial electricista com menos de três anos;  
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;  
Operador de máquina de balancé de 1.ª;  
Operador de máquina de fazer aresta e polir;  
Pedreiro ou trolha.

Grupo 6:

Arrumador de chapa;  
Caixoteiro de vidro plano;  
Carregador de chapa;  
Cozinheiro A;  
Embalador (chapa de vidro);  
Fiel de armazém (chapa de vidro);  
Operador mecanográfico até dois anos;  
Serralheiro civil de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 7:

Pintor à pistola;  
Polidor de vidro plano.

Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;  
Ajudante de operador de vidro laminado;  
Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;  
Condutor de máquinas industriais;  
Cozinheiro B;  
Operador de máquina de balancé de 2.ª;  
Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão;  
Caixeiro até dois anos;  
Escriturário até dois anos;  
Montador de aquários B;  
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;  
Serralheiro civil de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 10:

Ajudante de motorista;  
Cozinheiro C.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.º ano;  
Fiel de armazém;  
Operador de máquina de balancé de 3.ª

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.º ano;  
Montador de termos;  
Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo;  
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;  
Dactilógrafo do 2.º ano;  
Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;  
Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;  
Ajudante de operador de máquina de serigrafia;  
Alimentador de máquinas;  
Auxiliar de refeitório ou bar;  
Dactilógrafo do 1.º ano;  
Lavador;  
Verificador/embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

## ANEXO III

## Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Remunerações
1 .....	925,50
2 .....	746,50
3 .....	724
4 .....	712,50
5 .....	690
6 .....	681
7 .....	672
8 .....	663
9 .....	649
10 .....	642
11 .....	629,50
12 .....	609,50
13 .....	600,50
14 .....	590
15 .....	577,50
16 .....	566,50
17 .....	552,50

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de €35,50.

**Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**

Praticante geral:

- 1.º ano — €451;
- 2.º ano — €451;
- 3.º ano — €451.

Praticante de:

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — €451;

Aprendiz geral — €451;

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — €451;
- 2.º ano — €451.

Pré-oficial de:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo:

- 1.º ano — €527,50;
- 2.º ano — €590,50;

Polidor de vidro plano:

- 1.º ano — €497,50;
- 2.º ano — €557,50;

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — €482;
- 2.º ano — €546;

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

- 1.º ano — €451;
- 2.º ano — €498;

Colocador de vidro auto — €590,50.

**Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio**

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — €451;  
Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — €451;
- 2.º ano — €451;
- 3.º ano — €451.

**Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista**

Pré-oficial:

- 1.º ano — €526;
- 2.º ano — €610,50;

Ajudante:

- 1.º ano — €375;
- 2.º ano — €404,50;

Aprendiz:

- 1.º/2.º ano — €375;
- 3.º ano — €404,50.

*Nota.* — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;

2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração;

3) Os pré-oficiais de colocador de vidro auto auferirão 81 % da retribuição do respectivo oficial.

Lisboa, 25 de Maio de 2009.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

*José de Oliveira Santos*, vogal da direcção.

*João Esteves Dias*, tesoureiro.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado com a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, se declara que a Federação Portuguesa dos

Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes — João 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 15 de Maio de 2009. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 1 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 127/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGPS), e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2008, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 3901, onde se lê:

#### «Acordo para 2009 e 2010

1 — No ano de 2009 a tabela salarial, as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim-de-semana, constante do n.º 10 da cláusula 2.ª terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2008, acrescida de 0,7 %.

Subsídio de turno:

Três turnos rotativos, com folga alternada: 25 % do grupo H;

Três turnos rotativos, com folga fixa, e dois turnos rotativos, com folga alternada: 20 % do grupo H;

Dois turnos rotativos com folga fixa: 15 % do grupo H.

2 — No ano de 2010 a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim de semana, constante do n.º 10 da cláusula 26.ª) terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2009, acrescida de 0,7 %.»

deve ler-se:

#### «Acordo para 2009 e 2010

1 — No ano de 2009 a tabela salarial, as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim de semana, constante do n.º 10 da cláusula 26.ª) terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2009, acrescida de 0,7 %.

Subsídio de turno:

Três turnos rotativos, com folga alternada: 25 % do grupo H;

Três turnos rotativos, com folga fixa, e dois turnos rotativos, com folga alternada: 20 % do grupo H;

Dois turnos rotativos com folga fixa: 15 % do grupo H.

2 — No ano de 2010 a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária (incluindo o prémio de fim de semana, constante do n.º 10 da cláusula 26.ª) terão a seguinte actualização: valor da inflação real de 2010, acrescida de 0,7 %.»

#### AE entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 37.ª, 38.ª, 39.ª, 41.ª e 42.ª-A, anexo I e anexo II e aditamento da cláusula 38.ª-A ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, com as alterações constantes do *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2007.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A., que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência

- 1 — .....  
 2 — A tabela salarial e as matérias pecuniárias produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2009.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

- 1 — .....  
 2 — O valor das diuturnidades é de €26,21 cada.  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de €8,33 por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

- 2 — .....  
 a) .....  
 b) .....  
 c) .....  
 d) .....

3 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de €0,80, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 38.<sup>a</sup>-ASubsídio de *catamaran*

1 — Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe *catamaran* têm direito, por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho, a um subsídio de *catamaran* no montante correspondente a 16 % do valor da remuneração base.

2 — Este prémio será reduzido em função do número de dias não trabalhados verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários. Para efeitos de desconto, a fórmula de cálculo do valor do subsídio (VS) de *catamaran* é a seguinte:

$$\text{Desconto do Valor do Subsídio} = \frac{VS}{30} \times \text{número de dias não trabalhados}$$

3 — Para todos os efeitos legais o subsídio de *catamaran* foi criado em 2003, tendo sido abonado desde 1 de Dezembro desse ano.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem

de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de €48,40 para todos os trabalhadores, excepto para aqueles que já auferem valores superiores, os quais se manterão em regime de absorção.

- 2 — .....  
 3 — .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

## Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de €223,32 por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2 — O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta — prémio mensal de €166,06;  
 Duas faltas — prémio mensal de €148,87;  
 Três ou mais faltas — prémio mensal de €7,16 × o número de dias de prestação de trabalho.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de €10,21/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

4 — O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, €3,45 e €6,88/mês, que acrescerá ao prémio referido no n.º 1.

- 5 — .....  
 a) .....  
 b) .....  
 c) .....  
 d) .....

- 6 — .....  
 7 — .....

8 — Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

## Abono para falhas

Os agentes comerciais têm direito a um abono diário para falhas no montante de €1,70 por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

## ANEXO I

## Outras categorias profissionais

Inspectores:

.....  
 Agente comercial. — .....

Fiscal. — É o trabalhador a quem compete fiscalizar a validade de todos os títulos de transporte, atuando os

passageiros não portadores de título válido, e zelar pelo cumprimento (por parte dos passageiros) das normas e proibições impostas.

Compete particularmente ao fiscal:

Fazer a verificação de validade dos títulos de transporte, a bordo e nos terminais;

Aplicar multas legais aos passageiros não portadores de título de transporte válido;

Recorrer à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa ou bilhete;

Levantar autos de notícia (modelo aprovado) aos passageiros que não apresentem bilhete ou título de transporte válido;

Apreender o título de transporte indevidamente usado pelo passageiro;

Exigir a identificação do passageiro infractor;

Participar, por escrito, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico;

Colaborar com o pessoal de serviço nos terminais quando solicitado pelo respectivo coordenador de terminais ou, na sua falta, pelo chefe de terminais;

Fazer cumprir a proibição de não fumar nos espaços interditos e aplicar multas relativas;

Identificar-se com correcção sempre que solicitado pelo passageiro.

## ANEXO II

Tabela salarial

	Euros
Mestre do tráfego local . . . . .	933,10
Maquinista prático de 1.ª classe . . . . .	933,10
Maquinista prático de 2.ª classe . . . . .	776,42
Ajudante de maquinista . . . . .	708,22
Marinheiro do tráfego local . . . . .	708,22
Marinheiro de 2.ª classe . . . . .	639,95
Inspector . . . . .	1 101,10
Fiscal . . . . .	747,96
Agente comercial . . . . .	591,68
Auxiliar de terra . . . . .	555,66
Auxiliar administrativo . . . . .	524,17
Assistente administrativo III . . . . .	747,42
Assistente administrativo II . . . . .	873,19
Assistente administrativo I . . . . .	1 079,74

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 167.

Lisboa, 18 de Maio de 2009.

Pela SOFLUSA — Sociedade Fluvial de Transportes, S. A.:

*Isidro Durão Heitor*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

Pelo SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Joaquim Luís Seródio Correia*, mandatário.

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

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Depositado em 29 de Maio de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 126/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AE entre o Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca, E. P. E., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

A Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca, E. P. E., matriculada na 1.ª Conservatória do Registo Predial da Amadora com o número de pessoa colectiva 503035416, com sede no Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca (HFF), sito no IC 19, 2720-276 Amadora, neste acto representado pelo Dr. Artur Aires Rodrigues de Moraes Vaz, na qualidade de presidente do conselho de administração, e pela Dr.ª Maria Helena Martins Alves, na qualidade de vogal do conselho de administração, adiante designada por HFF EPE, e a Federação de Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, decidiram introduzir as seguintes alterações no Acordo de Empresa publicado nos *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2003, e 26, de 15 de Julho de 2008:

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1 — O presente AE aplica-se no concelho da Amadora e obriga, por um lado, o HFF EPE, nas actividades prosseguidas pelo Hospital, com o CAE 86100 e, por outro, os profissionais ao seu serviço com contrato individual de trabalho e categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange uma entidade empregadora e 1730 trabalhadores.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

- 1 — .....  
 2 — Por cada dia normal de trabalho efectivo é atribuído um subsídio de refeição no valor de €4,27.  
 3 — .....

Cláusula 74.<sup>a</sup>

## Despesas em deslocação

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:  
 a) Em território português — €46,69;  
 b) No estrangeiro — €80,69.  
 5 — .....  
 6 — Nas deslocações diárias que justifiquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde

que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo de €23,35.

- 7 — .....  
 8 — .....  
 9 — .....  
 10 — .....  
 11 — .....  
 12 — .....  
 13 — .....

## ANEXO I

## Carreira dos enfermeiros

## Artigo 14.º

## Grelha salarial

Enfermeiros:

Categoria/escalon	1	2	3	4	5	6	7	8
Enfermeiro-supervisor <sup>(1)</sup> .....	190	210	230	260	3100	318		
Enfermeiro-chefe <sup>(1)</sup> .....	180	195	210	230	255	290	300	
Enfermeiro especialista .....	153	160	175	190	205	225	250	285
Enfermeiro graduado .....	128	140	155	165	180	195	220	249
Enfermeiro .....	114	119						

<sup>(1)</sup> Acrescido de 30 % em IHT.

Índice 100 = €894,79.

*Nota.* — Para a categoria de enfermeiro (escalões 1 e 2) e categoria de enfermeiro graduado (escalon 1), existe um acréscimo de 15 %. Para as restantes categorias e escalões, o acréscimo é de 16,15 %.

## ANEXO II

## Carreira dos técnicos de diagnóstico e terapêutica

## Artigo 16.º

## Grelha salarial

Técnicos de diagnóstico e terapêutica:

Categoria/escalon	1	2	3	4	5	6
Técnico especialista de 1.ª classe .....	195	205	220	235	255	
Técnico especialista ...	175	185	195	205	215	
Técnico principal .....	155	165	170	180	190	
Técnico de 1.ª classe ...	128	135	140	145	155	165
Técnico de 2.ª classe ...	114	119	124	128	135	145

Índice 100 = €894,79.

*Nota.* — Para a categoria de TDT de 2.ª classe (escalões 1, 2, 3 e 4) e categoria de TDT de 1.ª classe (escalon 1), existe um acréscimo de 15 %. Para as restantes categorias e escalões, o acréscimo é de 16,15 %.

## ANEXO III

## Carreira dos técnicos superiores

## Artigo 13.º

## Grelha salarial

Técnicos superiores:

Categoria/escalon	1	2	3	4
Assessor principal .....	674,72	731,30	788,92	854,93
Assessor .....	579,38	627,57	655,86	693,58
Técnico superior principal .....	484,04	532,23	560,52	618,15
Técnico superior de 1.ª classe ...	436,89	451,56	474,61	517,56
Técnico superior de 2.ª classe ...	380,32	393,94	412,79	431,65
Técnico superior estagiário ...	297,55			

Índice 100 = €385,093.

**ANEXO IV****Carreira dos técnicos superiores de saúde**.....  
Artigo 13.º**Grelha salarial**

Técnicos superiores de saúde:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5
Assessor superior .....	727,10	763,77	801,49	857,02	
Assessor .....	596,14	651,67	689,39	727,10	
Assistente principal .....	502,90	521,76	540,61	577,28	615,00
Assistente .....	447,37	466,23	502,90	521,76	540,61
Assistente estagiário .....	377,17				

Índice 100 = €385,093.

**ANEXO V****Carreira dos informáticos**.....  
Artigo 12.º**Grelha salarial**

Técnicos de apoio a sistemas:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5
Técnico de apoio a sistemas principal .....	397,08	407,56	418,03	428,51	438,99
Técnico de apoio a sistemas .....	334,22	344,69	355,17	365,65	376,12
Técnico de apoio a sistemas estagiário .....	290,27				

Índice 100 = €385,093.

Técnicos de apoio a utilizadores:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5
Técnico de apoio a utilizadores principal .....	317,45	327,93	338,41	348,89	359,36
Técnico de apoio a utilizadores .....	258,37	274,32	284,95	291,26	301,74
Técnico de apoio a utilizadores estagiário .....	202,032				

Índice 100 = €385,093.

**ANEXO VI****Carreira dos assistentes administrativos**.....  
Artigo 13.º**Grelha salarial**

Assistentes administrativos:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente administrativo principal .....	184,537	192,226	199,913	207,604	215,291	224,082	232,870	242,754	252,638	263,622
Assistente administrativo-coordenador .....	173,700	179,042	186,734	194,420	202,115	209,802	217,492	225,180	232,870	240,557

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente administrativo . . . . .	163,527	168,613	177,962	185,634	193,323	201,013	208,703	216,392	224,082	231,769
Assistente administrativo estagiário . . . . .	132,734									

Índice 100 = €393,201.

**ANEXO VII****Carreira dos fiéis de armazém****Estrutura de carreira**.....  
**Artigo 10.º****Grelha salarial**

Fiéis de armazém:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fiel de armazém principal . . . . .	173,70	179,042	186,734	194,420	202,115	209,802	217,492	225,180	232,870	240,557
Fiel de armazém . . . . .	163,527	168,613	177,962	185,634	193,323	201,013	208,703	216,392	224,082	231,769
Fiel de armazém estagiário . . . . .	132,734									

Índice 100 = €393,201.

**ANEXO VIII****Carreira dos auxiliares**.....  
**Artigo 10.º****Grelha salarial**

Auxiliares:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Auxiliar principal . . . . .	133,958	139,759	146,669	153,653	160,855	168,294	175,750	183,440	191,128	197,720
Auxiliar . . . . .	116,895	126,392	133,958	139,759	146,669	153,653	159,797	167,247	174,650	181,245

Índice 100 = €393,201.

**ANEXO IX****Carreira dos telefonistas**.....  
**Artigo 10.º****Grelha salarial**

Telefonistas:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Telefonista principal . . . . .	139,759	145,668	151,613	157,693	165,060	172,586	180,139	187,834	195,520	203,210
Telefonista . . . . .	120,850	130,207	136,890	143,670	150,589	157,693	165,060	172,586	180,139	186,734

Índice 100 = €393,201.

**ANEXO X****Carreira dos motoristas**

## Artigo 10.º

**Grelha salarial**

Motoristas:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motorista principal . . . . .	139,759	145,668	151,613	157,693	165,060	172,586	180,139	187,834	195,520	203,210
Motorista . . . . .	120,850	130,207	136,890	143,670	150,589	157,693	165,060	172,586	180,139	186,734

Índice 100 = €393,201.

**ANEXO XI****Carreira dos técnicos profissionais**

## Artigo 13.º

**Grelha salarial**

Técnicos profissionais:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5
Técnico profissional especialista . . . . .	245,64	255,19	269,27	281,18	295,26
Técnico profissional principal . . . . .	217,32	226,88	236,26	247,07	269,27
Técnico profissional . . . . .	190,161	203,25	207,94	217,32	231,57
Técnico profissional estagiário . . . . .	180,921				

Índice 100 = €385,093.

**ANEXO XII****Carreira dos educadores de infância**

## Artigo 13.º

**Grelha salarial**

Educadores de infância:

Categoria/escalaço	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Educador de infância . . . . .	300,08	313,48	326,87	334,91	361,71	388,50	415,30	442,09	455,48
Educador de infância estagiário . . . . .	232,61								

Índice 100 = €387,895.

Amadora, 23 de Fevereiro de 2009.

Pelo Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca,  
E. P. E.:*Artur Aires Rodrigues Morais Vaz*, presidente do conselho de administração.*Maria Helena Martins Alves*, vogal do conselho de administração.

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

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pelo Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Jorge Manuel da Silva Rebelo*, 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 do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 25 de Maio de 2009.

A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 2 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 129/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Deliberação da comissão paritária.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009, encontra-se publicada a deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 542.º do Código do Trabalho, do CCT mencionado em epígrafe, a qual enferma de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária correcção. Assim, a p.566 da citada publicação, onde se lê:

#### «ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

###### A — Geral

Nível III:

Animador cultural do grau I de 1.ª;

[...]

Educador social do grau I de 1.ª;

[...]

Nível IV:

Animador cultural do grau I de 2.ª;

[...]

Educador social do grau I de 2.ª;

Nível V:

Animador cultural do grau I de 3.ª;

[...]

Educador social do grau I de 3.ª;

[...]»

deve ler -se:

#### «ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

###### A — Geral

Nível III:

Animador cultural do grau I de 1.ª;

[...]

Educador social do grau I de 1.ª;

[...]

Técnico de diagnóstico e terapêutica de 1.ª

Nível IV:

Animador cultural do grau I de 2.ª;

[...]

Educador social do grau I de 2.ª;

[...]

Técnico de diagnóstico e terapêutica de 2.ª

Nível V:

Animador cultural do grau I de 3.ª;

[...]

Educador social do grau I de 3.ª;

[...]

Técnico de diagnóstico e terapêutica de 3.ª;

[...]»

Porto, 3 de Abril de 2009.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

*Maria Lúcia Mittermyer M. Almeida Saraiva Borges Leitão*, efectiva.

*João Carlos Gomes Dias*, efectivo.

*Nuno dos Santos Rodrigues*, efectivo.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

*Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro*, efectiva.

*Fernanda Manuela Vaz Andrade Pereira*, efectiva.

*Júlio Miguéns Constâncio Velez*, efectivo.

Depositado em 28 de Maio de 2009, a fl. 46 do livro n.º 11, com o n.º 125/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Alteração**

Alteração, aprovada no X Congresso, realizado em 24 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009.

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

##### **Denominação, natureza e âmbito**

O Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT, que abreviadamente se designa por SINDCES/UGT, constituído e a reger-se pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, é a associação sindical nacional representativa dos trabalhadores por conta de outrem, livremente inscritos, que exerçam ou venham a exercer a sua actividade profissional nas áreas de serviço das empresas que, nos sectores primário secundário e terciário exerçam ou venham a exercer a sua actividade em território nacional, designadamente no comércio, escritórios, segurança social e administrativa pública, central, regional e local, independentemente do ramo de actividade exercido pelo empregador

##### Artigo 19.º

##### **Reuniões da assembleia-geral**

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral e a requerimento do secretariado ou de um mínimo de 10 % ou 200 dos seus associados
- 3, 4, 5, 6 e 7 — *(Mantém-se.)*

##### Artigo 22.º

##### **Reuniões do congresso**

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do conselho geral e a requerimento do secretariado ou de um mínimo de 10 % ou 200 dos seus associados
- 3 — *(Mantém-se.)*

##### Artigo 23.º

##### **Convocação do congresso**

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — O anuncio da convocação do congresso ordinário deve ser publicado num dos jornais da localidade da sede do Sindicato, ou não o havendo, em um dos jornais aí mais lido, com a antecedência mínima de três dias.
- 3 — *(Mantém-se.)*
- 4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior o presidente da mesa deverá convocar o congresso extraordinário no prazo máximo de três dias após a recepção do pedido, observando-se o formalismo da convocatória do congresso ordinário

##### Artigo 29.º

##### **Reunião do conselho geral**

- 1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de 10% ou 200 dos seus associados
- 2 — Cabe sempre ao presidente convocar o conselho geral, devendo o anuncio de convocatória, a ser publicado num dos jornais da localidade da sede do Sindicato, ou não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos, fazer constar a ordem de trabalhos, o dia, hora e local da sua realização,
- 3, 4 e 5 — *(Mantém-se.)*

Artigo 40.º

**Das reuniões**

O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo anterior e extraordinariamente a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros, vinculando-se pelas suas decisões aprovadas por maioria simples, com o voto de qualidade do seu presidente nas situações de empate.

Registados em 28 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de Fevereiro, sob o n.º 25, a fl. 122 do livro n.º 2.

**SINTABA/Açores — Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores — Alteração.**

Alteração aprovada em congresso de 29 de Novembro de 2008 aos estatutos publicados no *Jornal Oficial*, 4.ª série, n.º 4, de 10 de Fevereiro de 2005.

**Estatutos**

**CAPÍTULO I**

**Da identificação sindical**

Artigo 1.º

**Natureza, âmbito e sede**

1 — O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores que nela se filiem voluntariamente, exerçam as suas funções no sector agro-alimentar, hotelaria e serviços a eles ligados, estejam sujeitos ao regime do direito público ou privado.

2 — O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores abrange todas as ilhas do arquipélago dos Açores, tem a sua sede em Ponta Delgada, podendo criar delegações regionais e secções onde condições do meio o aconselhem.

Artigo 2.º

**Sigla e símbolos**

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores adaptou a sigla SINTABA/Açores e tem como símbolo meia roda dentada, uma espiga de trigo, um cálice e a figura estilizada de um trabalhador circundado por um círculo com a designação do Sindicato.

Artigo 3.º

**Bandeira e hino**

1 — A bandeira do Sindicato é formada por um rectângulo encarnado, tendo ao centro o símbolo do Sindicato. No canto superior direito figuram os símbolos e sigla da UGT.

2 — O hino do Sindicato é o que foi adoptado pela União Geral dos Trabalhadores.

**CAPÍTULO II**

Artigo 4.º

**Autonomia**

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

**Sindicalismo democrático**

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

**Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelo presente estatuto.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os associados constituir-se formalmente em tendências cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

Artigo 7.º

**Filiação na UGT**

O Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores é filiado na União Geral dos Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta, reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático.

Artigo 8.º

**Solidariedade sindical**

1 — O Sindicato lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá igualmente o Sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas.

Artigo 9.º

**Fins**

O Sindicato tem por fins:

a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical;

- b) Democrático;
- c) Defender os interesses e os direitos dos associados na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;
- d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- e) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos associados e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- f) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de greve e fundos de solidariedade;
- g) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;
- h) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos associados e a estabilidade das relações de trabalho;
- i) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- j) Defender as condições de vida dos associados visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;
- k) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas por motivos de sexo, religião ou exercício socioprofissional existente entre os seus associados;
- l) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a formação permanente e reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar do desemprego tecnológico;
- m) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- n) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora;
- o) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- p) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;
- q) Participar no controlo da execução dos planos económico-sociais.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### Artigo 10.º

###### Qualidade de sócio

1 — Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º

2 — Mantêm a qualidade de sócios os trabalhadores que deixem a sua actividade mas não passem a exercer outra não representada pelo SINTABA/Açores.

##### Artigo 11.º

###### Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado executivo do Sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito e será acompanhado dos documentos comprovativos da situação socioprofissional do trabalhador.

2 — O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como a idade, residência, local de trabalho e categoria profissional exercida e a recolha de todos os dados respeitantes à sua situação familiar, económica e social.

##### Artigo 12.º

###### Consequência da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatuto do Sindicato.

2 — Feita a inscrição, o trabalhador inscrito assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres.

##### Artigo 13.º

###### Recusa de inscrição

1 — O secretariado executivo poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhada da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador aos princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado executivo informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

##### Artigo 14.º

###### Unicidade da inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato.

##### Artigo 15.º

###### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos do presente estatuto e do regulamento eleitoral;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- d) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;
- e) Beneficiar da protecção sindical e, nomeadamente, dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- f) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;

g) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem o...

#### Artigo 16.º

##### Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir o estatuto e os regulamentos do Sindicato;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos deste estatuto;
- c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- d) Manter-se informado das actividades do Sindicato;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar mensalmente a quota ao Sindicato;
- g) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional.

2 — Os associados a que se refere o n.º 2 do artigo 10.º ficam isentos do pagamento de quotas, salvo se passarem a exercer actividade remunerada abrangida pelo âmbito estatutário do SINTABA/Açores, caso em que, por essa actividade, pagarão a quota segundo o regime geral.

#### Artigo 17.º

##### Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados os sócios que:

- a) Comunicarem ao secretariado executivo, com antecedência de 30 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a dois meses, salvo se por motivo justificado e aceite pelo secretariado executivo;
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, a perda de qualidade de associado opera-se pela notificação que para o efeito o secretariado executivo deve fazer ao associado.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado executivo e ouvido o conselho de disciplina.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização sindical

#### Artigo 19.º

##### Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;

- c) O secretariado executivo;
- d) O conselho fiscalizador de contas;
- e) O conselho de disciplina.

2 — Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuição são da competência do congresso.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 20.º

##### Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.
- 2 — O congresso é constituído por:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto;
- b) Os membros do conselho geral;
- c) Os membros do secretariado executivo;
- d) Os membros do conselho fiscalizador de contas;
- e) Os membros do conselho de disciplina;
- f) Os delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das delegações regionais, num máximo de dois delegados por cada.

3 — O conselho geral fixará, nos termos previstos no regulamento eleitoral, o número de delegados ao congresso.

#### Artigo 21.º

##### Competência do congresso

São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição do conselho geral, do secretariado executivo, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos destituídos, nos termos previstos por este estatuto;
- d) Revisão do estatuto;
- e) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento do congresso e ratificação de todos os regulamentos internos elaborados pelos outros órgãos estatutários;
- f) Aprovação do regulamento de tendências e o seu reconhecimento no interior do Sindicato;
- g) Fixação ou alteração das quotizações sindicais;
- h) Extinção ou dissolução do Sindicato e a liquidação dos seus bens patrimoniais;
- i) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

#### Artigo 22.º

##### Modo de eleição dos delegados

Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º são eleitos de entre listas nominati-

vas concorrentes, por sufrágio universal directo e secreto, obtendo-se o resultado pelo método de representação proporcional de Hondt.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando convocado nos termos e pela forma do presente estatuto.

2 — O congresso realizar-se-á no prazo máximo de 10 dias após a eleição dos seus delegados.

#### Artigo 24.º

##### Convocação do congresso

1 — O congresso ordinário reúne a convocação do conselho geral.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo conselho geral, pelo secretariado executivo ou conjuntamente por estes dois órgãos e, ainda, por um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e pelo menos em dois jornais diários de circulação no âmbito geográfico do SINTABA/Açores e conter a ordem de trabalhos bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com antecedência mínima de 60 dias ou de 15, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — O congresso extraordinário deverá ser convocado com os requisitos de publicidade previstos no n.º 3 deste artigo.

#### Artigo 25.º

##### Ordem de trabalhos

1 — Compete ao conselho geral, ouvido o secretariado, fixar a ordem de trabalhos.

2 — Até 5 dias antes da realização do congresso, o secretariado executivo remeterá a todos os delegados síntese de todos os documentos recebidos e outros da sua iniciativa, incluindo a competente ordem de trabalhos.

#### Artigo 26.º

##### Funcionamento do congresso

1 — No início da primeira sessão, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes por voto directo e secreto, uma comissão de verificação de poderes para confirmação dos membros e dos delegados eleitos, constituída por um presidente, um secretário e um vogal.

2 — Do mesmo modo será eleita, nos termos do presente estatuto, a mesa do congresso.

3 — Até se encontrar constituída a mesa do congresso, a presidência desta e o exercício das atribuições a que se referem os números anteriores serão cometidos ao presidente do SINTABA/Açores e restantes membros da mesa do conselho geral.

4 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

5 — Se no termo da data pré-fixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar,

a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser inferior a 10 nem superior a 30 dias após a sua suspensão.

6 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

#### Artigo 27.º

##### Quórum

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

2 — A presença dos delegados às reuniões plenárias será verificada por iniciativa da mesa do congresso ou de qualquer dos delegados, se justificadamente for suscitada a dúvida de falta de quórum.

#### Artigo 28.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um primeiro, um segundo e um terceiro-secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

#### Artigo 29.º

##### Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 30.º

##### Competência do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, por um delegado eleito para esse fim.

### Artigo 31.º

#### Competência dos secretários da mesa

1 — Compete aos secretários de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Promover a publicação de um boletim informativo do congresso e o seu envio aos associados;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo primeiro-secretário, por delegação do presidente.

### Artigo 32.º

#### Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos estatutários realizar-se-á na última sessão do congresso, nos moldes e pela forma prevista no estatuto e no regimento do congresso.

2 — Nos termos do número anterior, qualquer associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

### Artigo 33.º

#### Propositura de listas

Só poderão candidatar-se aos diversos órgãos estatutários as listas que hajam sido propostas pelo secretariado cessante, por um mínimo de um terço dos delegados presentes ou por alguma das tendências organizadas e reconhecidas no interior do Sindicato.

### Artigo 34.º

#### Regimento do congresso

A disciplina e o funcionamento do congresso são regulados por regimento próprio.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

### Artigo 35.º

#### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos e é composto por 15 membros.

2 — O número de membros do conselho geral não será nunca inferior ao dobro do estabelecido para o secretariado executivo.

### Artigo 36.º

#### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Convocar o congresso nos termos e pela forma prevista no estatuto;
- b) Fixar a ordem de trabalhos para o congresso, depois de ouvido o secretariado executivo;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- d) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- e) Eleger os delegados ao congresso da UGT;
- f) Eleger os representantes do Sindicato para o conselho geral da UGT ou para organizações em que o SINTABA/Açores deva estar representado;
- g) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvindo o conselho de disciplina;
- h) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 18.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com a pena de expulsão;
- i) Declarar ou fazer cessar a greve com uma duração superior a cinco dias;
- j) Instituir, sob proposta do secretariado executivo, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- k) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato no caso de demissão dos órgãos eleitos até à realização de novas eleições;
- l) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os associados;
- m) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- n) Deliberar a compra e venda de imóveis, empréstimos de valor elevado, como tal considerado pelo conselho geral bem como a oneração do património imóvel do Sindicato;
- o) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste.

### Artigo 37.º

#### Modo de eleição do conselho geral

O conselho geral é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, obtendo-se o resultado pelo método de representação proporcional de Hondt.

### Artigo 38.º

#### Presidente do Sindicato

1 — É considerado presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

2 — É considerado vice-presidente do Sindicato o candidato que, segundo o método de Hondt, for eleito em 2.º lugar para o conselho geral.

Artigo 39.º

**Reunião do conselho geral**

1 — O conselho geral reúne uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente a requerimento do secretariado executivo, de um terço dos seus membros ou de 10 % dos associados.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito ou via electrónica, com a menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 dias ou de 5 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária, sem prejuízo de prazos especiais referidos no regulamento do conselho geral.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente ou por via electrónica com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 40.º

**Constituição da mesa do conselho geral**

1 — A mesa do conselho geral é constituída pelo presidente, pelo vice-presidente e por um secretário eleito pelo conselho geral na sua primeira reunião.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — O secretário desempenhará as funções que lhe forem atribuídas pelo presidente, no exercício das suas competências.

Artigo 41.º

**Quórum**

1 — O conselho geral só poderá reunir-se e deliberar validamente se estiverem presentes à hora marcada, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2 — Se à hora marcada não se verificar o quórum referido no número anterior, o conselho geral reunir-se-á, meia hora depois, com qualquer número de presenças.

Artigo 42.º

**Competência do presidente do conselho geral**

Compete em especial ao presidente do conselho geral como presidente do Sindicato:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;

b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado executivo;

c) Tomar assento, com direito a vota, nas reuniões do secretariado executivo;

d) Superintender a todos os incidentes do processo eleitoral nos termos do respectivo Regulamento;

e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura nos termos do presente estatuto e do regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Do secretariado executivo

Artigo 43.º

**Composição do secretariado executivo**

O secretariado executivo é o órgão de gestão do Sindicato e é composto por sete membros.

Artigo 44.º

**Competência do secretariado executivo**

Compete ao secretariado executivo exercer a gestão do Sindicato e designadamente:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos no estatuto;

c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho, ouvidas as comissões profissionais e interprofissionais;

d) Designar os delegados ao congresso da UGT;

e) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;

f) Regulamentar e propor à aprovação do conselho geral o estatuto do delegado sindical;

g) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;

h) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

i) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados nos termos do estatuto;

j) Elaborar e apresentar até 31 de Março ao conselho geral o relatório e contas do exercício do ano anterior até 31 de Dezembro e o orçamento para o ano seguinte;

k) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;

l) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;

m) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso e propô-la ao conselho geral para aprovação;

n) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;

o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;

p) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;

q) Participar sem direito a voto nas reuniões do conselho geral;

r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os associados ou aderir a outras já existentes, sob o parecer do conselho geral;

s) Propor ao conselho geral a instituição e regulamento das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de um fundo de solidariedade;

t) Declarar e fazer cessar a greve com a duração igual ou inferior a cinco dias;

u) Elaborar propostas de alteração ao estatuto, apresentando-as previamente ao conselho geral para apreciação, e submetê-las ao congresso para aprovação;

v) Adquirir bens móveis e serviços de valor não superior a três vezes o salário mínimo nacional mais elevado;

w) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, que visem garantir os interesses e direitos dos associados.

#### Artigo 45.º

##### Modo de eleição do secretariado executivo

O secretariado executivo é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre as listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

#### Artigo 46.º

##### Secretário-geral

É considerado eleito secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado executivo.

#### Artigo 47.º

##### Reunião do secretariado executivo

1 — O secretariado executivo reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente quinzenalmente.

2 — As deliberações do secretariado executivo são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

#### Artigo 48.º

##### Quórum

O secretariado executivo só pode reunir e deliberar validamente estando presente metade e mais um dos seus membros.

#### Artigo 49.º

##### Responsabilidade dos membros do secretariado executivo

1 — Os membros do secretariado executivo respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestaram em oposição.

2 — A assinatura de dois membros do secretariado executivo é suficiente para obrigar o Sindicato.

#### Artigo 50.º

##### Constituição de mandatários

1 — O secretariado executivo poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvindo o conselho geral, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

#### Artigo 51.º

##### Livro de actas

O secretariado executivo organizará um livro de actas, devendo lavrar acta de cada reunião efectuada.

#### Artigo 52.º

##### Competência do secretário geral

Compete, nomeadamente, ao secretário-geral:

a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado executivo e organizar e atribuir os pelouros pelos seus diversos membros;

b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;

e) Requerer, em nome do secretariado executivo, a convocação do congresso nos termos do n.º 2 do artigo 24.º do estatuto.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho de disciplina

#### Artigo 53.º

##### Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

#### Artigo 54.º

##### Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquele as medidas que considere adequadas;

c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 81.º;

d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;

e) Pronunciar-se sobre todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

#### Artigo 55.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

#### Artigo 56.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá de entre os seus membros um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que soli-

citado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

Artigo 57.º

**Relatório**

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado executivo.

SECÇÃO V

**Do conselho fiscalizador de contas**

Artigo 58.º

**Composição do conselho fiscalizador de contas**

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 59.º

**Competência do conselho fiscalizador de contas**

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado executivo até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 60.º

**Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas**

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 61.º

**Reunião do conselho fiscalizador de contas**

- 1 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 59.º e extraordinariamente a pedido do conselho geral ou do secretariado executivo.

Artigo 62.º

**Suportes**

O conselho fiscalizador de contas manterá, em *dossier* próprio, os suportes necessários a uma correcta e clara apreciação da situação contabilística do Sindicato.

SECÇÃO VI

**Das comissões profissionais e interprofissionais**

Artigo 63.º

**Número e composição das comissões**

- 1 — Poderão ser criadas tantas comissões profissionais e interprofissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional e geográfico dos associados.
- 2 — Compete ao secretariado executivo definir o número das comissões.
- 3 — Cada comissão profissional ou interprofissional é composta por três elementos.

Artigo 64.º

**Competência das comissões**

As comissões profissionais e interprofissionais têm competência meramente consultiva, sendo obrigatoriamente consultadas sobre as matérias que respeitem a condições colectivas de trabalho emergentes das convenções colectivas aplicáveis e sobre a negociação de qualquer proposta de convenção colectiva.

Artigo 65.º

**Modo de eleição das comissões**

As comissões profissionais e interprofissionais são eleitas pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 66.º

**Reunião das comissões**

- 1 — Na sua primeira reunião cada comissão elegerá um secretário-coordenador.
- 2 — As comissões profissionais e interprofissionais reunir-se-ão sempre que necessário e, ainda, quando convocadas pelo conselho geral ou pelo secretariado executivo.

SECÇÃO VII

**Disposições comuns**

Artigo 67.º

**Capacidade eleitoral activa**

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode por este ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 68.º

**Incompatibilidades**

- 1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, é incompatível o exercício simultâneo de cargos em mais do que um órgão do Sindicato.
- 2 — Os membros do congresso podem exercer cargos em outro órgão do Sindicato.

Artigo 69.º

**Reeleição**

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 70.º

**Suplentes**

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterà um número de candidatos suplentes que seja, pelo menos, metade do número de mandatos atribuídos.

Artigo 71.º

**Duração do mandato**

A duração do mandato será de quatro anos.

Artigo 72.º

**Reserva de competência**

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

**CAPÍTULO V**

**Dos delegados sindicais**

Artigo 73.º

**Eleições dos delegados sindicais**

1 — O secretariado executivo promoverá e organizará em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 74.º

**Direitos e obrigações dos delegados sindicais**

1 — O secretariado executivo assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores associados perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas destes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 75.º

**Comunicação à entidade empregadora**

O Sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado,

devido observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessão de funções.

Artigo 76.º

**Duração do mandato**

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores associados que os elegeram mediante nova eleição.

**CAPÍTULO VI**

**Do regime patrimonial**

Artigo 77.º

**Princípios gerais**

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso o secretariado executivo criar os suportes adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado executivo os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 78.º

**Receitas**

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotizações dos associados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) Os subsídios ou as doações extraordinárias.

2 — Serão, no entanto, recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o designio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 79.º

**Quotizações**

A quotização de cada associado será de 1 % da sua remuneração líquida mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal, e deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 10 de cada mês ou, no caso dos subsídios, até 10 dias após o seu recebimento.

Artigo 80.º

**Aplicação das receitas**

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na delegação dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VII

### Do regime disciplinar

#### Artigo 81.º

##### Medidas disciplinares

1 — Sem prejuízo de procedimento judicial que cada caso eventualmente determine, aos sócios do SINTABA/Açores que violarem deveres legais ou estatutários poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2 — As sanções disciplinares graduam-se em função de maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

#### Artigo 82.º

##### Competência disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho de disciplina nos termos do presente estatuto.

2 — O conselho de disciplina dará imediato conhecimento ao secretariado executivo das penas aplicadas.

3 — O conselho de disciplina proporá ao conselho geral a pena de expulsão em relatório fundamentado.

4 — Das sanções aplicadas tem o sócio direito de recurso para o conselho geral, ou, em caso de expulsão, para o congresso.

#### Artigo 83.º

##### Processo disciplinar

1 — Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo processo disciplinar e sejam concedidos ao arguido os meios de defesa consentidos em direito.

2 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

3 — Sendo necessário apurar factos ou havendo dúvidas quanto à autoria de factos disciplinares puníveis, pode a entidade com competência disciplinar determinar a abertura de um inquérito preliminar a ultimar-se no prazo máximo de 30 dias.

4 — No termo da fase preliminar o processo poderá ser arquivado ou aberto.

5 — Os factos imputados ao arguido devem ser notificados através de uma nota de culpa.

6 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

7 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio que dele dará recibo no original, ou, em impossibilidade de tal prática, será remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

8 — O arguido formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data da recepção da carta, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade, e que não sejam manifestamente inadequadas ou dilatórias e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

9 — O instrutor não é obrigado a ouvir mais do que três pessoas por cada facto alegado pelo arguido.

10 — A decisão será em princípio tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 30 dias se o conselho de disciplina o entender necessário.

11 — Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram por carta registada e sob aviso de recepção.

#### Artigo 84.º

##### Recurso

1 — O recurso das sanções disciplinares deve ser interposto, por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada por carta registada sob aviso de recepção, devidamente fundamentada e a expedir, conforme os casos, para o presidente do conselho geral ou para o presidente do congresso.

2 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena, e o órgão do SINTABA/Açores que deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente deverá fazê-lo na sua primeira reunião que se realizar após a apresentação do recurso.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com a pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### Artigo 85.º

##### Prescrição

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passados três anos sobre a data em que a falta houver sido cometida.

2 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreverá igualmente se conhecida a falta pelo Sindicato não for instaurado o competente procedimento no prazo de 90 dias.

3 — Se o facto qualificado de infracção disciplinar for também considerado infracção penal e os prazos de prescrição do procedimento penal forem superiores a três anos, aplicar-se-ão ao procedimento disciplinar os prazos estabelecidos na lei penal.

## CAPÍTULO VIII

### Das disposições finais

#### Artigo 86.º

##### Delegações regionais e secções locais

1 — A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado executivo.

2 — A deliberação que instituir delegações regionais e secções locais definirá o respectivo âmbito geográfico de actuação.

3 — Cada delegação regional e cada secção local elegerá um secretariado executivo composto um mínimo de quatro e um máximo de sete membros.

4 — O órgão deliberativo das delegações regionais e das secções locais é a assembleia dos associados inscritos por aquelas estruturas.

5 — Para efeitos do número anterior, as delegações regionais e as secções locais inscreverão, em caderno próprio, os associados que exerçam funções nas áreas respectivas.

6 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho geral.

#### Artigo 87.º

##### Alteração do estatuto

1 — O estatuto só poderá ser alterado pelo congresso, desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos.

2 — O projecto de alteração deve ser distribuído aos delegados ao congresso com antecedência mínima de 10 dias relativamente à data do congresso.

#### Artigo 88.º

##### Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos votos dos seus membros.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes serem distribuídos pelos associados.

#### Regulamento eleitoral

### CAPÍTULO I

#### Da capacidade eleitoral

##### Artigo 1.º

##### Capacidade eleitoral

1 — São eleitores do SINTABA/Açores — Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores todos os trabalhadores nele inscritos.

2 — Qualquer associado, nos termos do número anterior, no pleno uso dos seus direitos, é livre de eleger e de ser eleito para algum dos órgãos estatutários do SINTABA/Açores sem discriminação, nomeadamente em razão de sexo, idade, religião ou categoria profissional.

3 — Não podem contudo ser eleitos os associados condenados há menos de cinco anos em pena de prisão maior ou em pena em curso de execução, os interditos ou inabilitados judicialmente e os inibidos por falência judicial.

4 — Do mesmo modo, não podem eleger e ser eleitos para qualquer órgão estatutário do SINTABA/Açores os associados afectados por alguma das incapacidades eleitorais activas e passivas determinadas na lei eleitoral.

#### Artigo 2.º

##### Falta do pagamento de quotas

1 — Constitui incapacidade eleitoral específica o não pagamento reportado à data marcada para o acto eleitoral de três ou mais quotas mensais.

2 — Não estão abrangidos pela incapacidade referida no número anterior os associados que se encontrem nas situações de aposentação, desemprego ou baixa por doença em que tenham o seu contrato individual de trabalho suspenso por qualquer dos factores previstos na lei geral ou na convenção colectiva de trabalho em cujo âmbito se incluam.

#### Artigo 3.º

##### Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários, os associados que:

a) Venham a ser feridos por alguma das causas de incapacidade previstas nos n.ºs 3 e 4 do artigo 1.º deste regulamento;

b) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou derem 3 faltas consecutivas ou 10 interpoladas sem motivo justificado de doença ou de outro caso de força maior.

2 — Compete ao conselho geral declarar a perda do mandato em que incorrer qualquer associado, bem como indicar de entre as listas votadas qual o seu substituto.

#### Artigo 4.º

##### Renúncia ao mandato

1 — Qualquer associado eleito para algum dos órgãos estatutários poderá renunciar ao mandato.

2 — A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao conselho geral que igualmente indicará o respectivo substituto nos termos do n.º 2 do artigo 3.º

### CAPÍTULO II

#### Do recenseamento eleitoral

##### Artigo 5.º

##### Universidade do recenseamento

Devem ser inscritos no recenseamento todos os associados que possuam capacidade eleitoral.

#### Artigo 6.º

##### Competência para o recenseamento

1 — A inscrição no recenseamento compete ao secretariado executivo relativamente aos associados neles inscritos e às delegações regionais.

2 — Havendo divergência quanto à inclusão de um associado em um ou outro caderno, cabe ao secretariado executivo decidir em última estância.

### Artigo 7.º

#### Organização do recenseamento

1 — O recenseamento será organizado com base na inscrição sindical por empresa ou por grupos de empresas da mesma área, não devendo esta ultrapassar a área do concelho.

2 — O recenseamento será elaborado por cadernos, havendo tantos cadernos quantos os necessários.

3 — Desses cadernos serão obrigatoriamente enviadas cópias ao conselho geral.

### Artigo 8.º

#### Actualização do recenseamento

O recenseamento deverá estar organizado com os cadernos devidamente elaborados e actualizados no final de cada ano civil e até 45 dias antes da realização das eleições para o congresso.

### Artigo 9.º

#### Unicidade do recenseamento

Nenhum associado pode estar inscrito mais do que uma vez no recenseamento.

### Artigo 10.º

#### Teor da inscrição

A inscrição dos trabalhadores deverá ser feita pelo seu nome completo, profissão ou categoria profissional, filiação, data e local de nascimento, morada e local de trabalho, com a indicação do lugar e da rua, número e andar do prédio.

### Artigo 11.º

#### Exposição de cópia dos cadernos para exame e reclamação

Durante os primeiros 30 dias prévios ao acto eleitoral, serão os cadernos afixados na sede do SINTABA/Açores e das delegações sindicais a que respeitam bem como nos locais de trabalho, por um período de 10 dias.

### Artigo 12.º

#### Reclamações

1 — Até cinco dias após o termo do prazo de exposição, poderá qualquer associado reclamar perante o órgão executivo do Sindicato ou delegação sindical das omissões ou inscrições indevidas no caderno de recenseamento. O mesmo direito tem os componentes das listas que concorrem ao acto eleitoral.

2 — As reclamações serão decididas no prazo máximo de cinco dias, devendo as decisões ser imediatamente afixadas no local onde se achava exposto o caderno que continha a situação reclamada.

### Artigo 13.º

#### Recursos

1 — Das decisões do órgão executivo cabe recurso para a comissão de fiscalização eleitoral, a interpor no prazo de dois dias.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral decidirá em última instância, no prazo de três dias.

### Artigo 14.º

#### Correcção dos cadernos

Até 20 dias antes do acto eleitoral, o órgão executivo do Sindicato eliminará de cada um dos cadernos as inscrições que tenham sido consideradas indevidas e organizará cadernos suplementares com as inscrições que houverem de ser feitas.

### Artigo 15.º

#### Cadernos definitivos

1 — Após o decurso do prazo a que se referem os artigos anteriores, os cadernos consideram-se definitivos, devendo todas as suas folhas ser rubricadas pelo presidente da mesa do conselho geral como presidente da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral conservará e guardará sob a sua responsabilidade os cadernos definitivos.

3 — Dos cadernos definitivos serão extraídas tantas cópias quantas as necessárias para cada uma das secções de voto, as quais serão entregues ao presidente da respectiva mesa até cinco dias antes do acto eleitoral.

### Artigo 16.º

#### Presunção de capacidade eleitoral

1 — A inscrição de um associado no caderno de recenseamento implica a presunção de que ele tem capacidade eleitoral.

2 — Esta presunção só poderá ser ilidida por documento, que a mesa de voto possuir ou lhe for apresentado, comprovativo de alguma das incapacidades previstas no presente regulamento.

### Artigo 17.º

#### Infracções

Estão sujeitos a procedimento disciplinar nos termos estatutários, independentemente de ao facto poder corresponder infracção criminal, todos os associados que, por qualquer forma, tentada, frustrada ou consumada, procedam a alguma inscrição dolosa, façam obstrução à inscrição ou impeçam a sua verificação ou que de algum modo falsifiquem os cadernos ou pratiquem factos que dificultem a sua normal elaboração.

## CAPÍTULO III

### Artigo 18.º

#### Forma de eleição

1 — Os delegados ao congresso são eleitos por sufrágio directo e secreto, de entre as listas nominativas concorrentes, apurando-se o resultado pelo método de Hondt.

2 — A eleição é feita por círculos eleitorais.

### Artigo 19.º

#### Círculos eleitorais

1 — Para efeitos de eleição de delegados ao congresso, o território eleitoral do SINTABA/Açores abrange toda a Região Autónoma dos Açores e divide-se em círculos eleitorais.

2 — Os círculos eleitorais coincidirão, em princípio, com a área de divisão territorial administrativa por concelho.

### Artigo 20.º

#### Número de distribuição dos delegados

1 — Em cada círculo eleitoral haverá em regra um delegado por cada 60 associados eleitores, sem prejuízo do que, também em princípio, se estabelece nos números seguintes.

2 — Nas empresas ou serviços de um mesmo círculo eleitoral com um número superior a 15 associados eleitores, será eleito por estes um número de delegados a cada fracção de 15.

3 — Nas empresas ou serviços com menos de 15 associados eleitores, estes deverão associar-se para a eleição dos delegados por forma a obterem aquele número, aplicando-se a regra de representatividade referida no número anterior.

4 — Quando tal número mínimo não seja atingido, os associados eleitores elegerão os seus delegados pela forma seguinte:

a) Até um número de três empresas ou serviços um delegado;

b) Em número superior a três empresas ou serviços dois delegados.

5 — Quando, pelas regras dos três primeiros números deste artigo, reste um número igual ou superior à metade dos limites nela fixados, haverá mais um delegado.

6 — O disposto no presente artigo é aplicável individualmente a cada uma das delegações regionais e às secções locais do SINTABA/Açores.

### Artigo 21.º

#### Fixação do número de delegados por círculo

Para cumprimento do disposto no artigo anterior, o conselho geral fixará, na convocatória da eleição, o número de delegados que compete eleger em cada um dos círculos eleitorais.

### Artigo 22.º

#### Natureza do mandato dos delegados

Os delegados são representantes dos associados que os elegerem e estão vinculados na sua actuação e voto às moções propostas e recomendações com base nas quais foram eleitos.

### Artigo 23.º

#### Modo de eleição

1 — Os delegados ao congresso são eleitos por listas plurinominais apresentadas por cada lista concorrente dispendo o trabalhador eleitor de um voto singular.

2 — As listas apresentadas em cada círculo eleitoral só podem conter nomes de candidatos inscritos no caderno eleitoral do respectivo círculo.

### Artigo 24.º

#### Organização das listas

1 — As listas propostas à eleição devem conter a indicação dos candidatos em número igual ao dos mandatos atribuídos nos termos dos artigos 20.º e 21.º e pelo menos metade desse número de candidatos suplentes.

2 — Os candidatos de cada lista considerar-se são ordenados segundo a sequência constante da respectiva lista distribuída.

3 — Podem propor listas para eleição de delegados ao congresso o secretariado executivo, as tendências organizadas ou 10% dos associados inscritos no caderno eleitoral do círculo eleitoral respectivo.

4 — Nas listas propostas nos termos da 2.ª parte do número anterior, considera-se mandatário da mesma o subscritor que figurar em 1.º lugar na lista.

### Artigo 25.º

#### Vagas ocorridas

As vagas que por qualquer motivo ocorram entre os delegados eleitos são preenchidas, por ordem de precedência, pelos candidatos não eleitos da lista a que pertenciam os titulares dos mandatos vagos.

### Artigo 26.º

#### Marcação das eleições

1 — O presidente do conselho geral do SINTABA/Açores marcará a data das eleições dos delegados ao congresso com antecedência mínima de 90 dias e máxima de 150 dias em relação à data do congresso.

2 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, num jornal diário de circulação regional que abranja a área de actividade do Sindicato e das delegações sindicais, havendo-o, e conter um prazo de apresentação de listas bem como o número de delegados a eleger por cada círculo.

### Artigo 27.º

#### Dia da eleição

O dia da eleição deverá sempre que possível ser o mesmo em todo o território da Região Autónoma dos Açores, não podendo em caso algum mediar mais de três dias entre o início e o seu termo.

### Artigo 28.º

#### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Até 30 dias após a marcação do dia da eleição, o presidente do conselho geral constituirá a comissão de fiscalização eleitoral.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral é composta pela mesa do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

### Artigo 29.º

#### Competência da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Registrar o processo organizativo de cada uma das listas e verificar a sua conformidade aos estatutos;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista de candidaturas durante a campanha eleitoral;
- c) Assegurar a conformidade dos cadernos eleitorais e a entrega oportuna das cópias necessárias de cada secção de voto;
- d) Deliberar sobre os recursos interpostos das reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Deliberar sobre quaisquer incidentes que ocorram durante o período de campanha eleitoral;
- f) Fiscalizar o acto eleitoral e deliberar sobre qualquer recurso, irregularidade ou fraude verificada durante o mesmo;
- g) Designar delegados seus para cada um dos círculos eleitorais;
- h) Verificar os resultados eleitorais, proclamando-os no prazo máximo de três dias, com menção expressa do número de associados inscritos, número de votos entrados nas urnas e sua distribuição por cada uma das listas concorrentes e número de votos brancos ou nulos.

### Artigo 30.º

#### Funcionamento

- 1 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará em plenário e as suas deliberações são tomadas pela maioria dos membros presentes.
- 2 — Compete ao presidente do conselho geral, como presidente da comissão de fiscalização eleitoral, assegurar o seu funcionamento eficiente, com todos os poderes para o efeito necessários, nomeadamente os de excluir de qualquer sessão ou definitivamente da comissão os membros que pela sua conduta dificultem ou impossibilitem o desempenho das suas atribuições.

### Artigo 31.º

#### Propositura das listas

- 1 — Só poderão candidatar-se, em cada círculo eleitoral, as listas que hajam sido subscritas por, pelo menos, 10 % dos associados eleitores do respectivo círculo.
- 2 — Nenhum associado poderá subscrever a candidatura de mais do que uma lista.

### Artigo 32.º

#### Proibição de candidatura plúrima

Nenhum associado pode figurar como candidato em mais do que uma lista ou em mais do que um círculo eleitoral.

### Artigo 33.º

#### Apresentação das candidaturas

- 1 — A apresentação das listas é feita ao presidente do conselho geral do SINTABA/Açores até ao 15.º dia após a marcação da data da eleição pelo mandatário dos subscritores, considerando-se este o primeiro subscritor da lista.

- 2 — Do processo de candidatura constarão a identificação completa e a morada do mandatário.

### Artigo 34.º

#### Requisitos formais da apresentação

- 1 — Nas listas apresentadas constarão os nomes e demais elementos de identificação pessoal e profissional dos candidatos e a declaração por todos assinada de que aceitam a candidatura.
- 2 — Cada lista será instruída com a prova de que os candidatos bem como os subscritores ou apoiantes se acham inscritos no recenseamento eleitoral.

### Artigo 35.º

#### Denominações, siglas e símbolos

Cada grupo de subscritores apoiante de alguma lista não poderá utilizar qualquer denominação, sigla ou símbolo ou apresentar a sua acção programática com ofensa dos princípios e valores democráticos contidos na delegação de princípios e no estatuto.

### Artigo 36.º

#### Verificação das candidaturas

- 1 — Verificando-se irregularidades processuais, a comissão de fiscalização eleitoral notificará imediatamente o mandatário da lista para as suprir no prazo de três dias.
- 2 — O mandatário da lista que contrarie o disposto no artigo 35.º ou na qual se incluam candidatos ineligíveis será notificado pela comissão de fiscalização eleitoral para que proceda à sua alteração ou substituição no prazo de três dias, sob pena de rejeição de toda a lista.
- 3 — A comissão de fiscalização eleitoral rejeitará as listas apresentadas fora do prazo estabelecido.

### Artigo 37.º

#### Sorteio das listas

Para efeito de lhes atribuir uma série para a campanha eleitoral e uma ordem de boletins de voto, a comissão de fiscalização eleitoral procederá ao sorteio das listas admitidas em acto consequente à sua posse.

### Artigo 38.º

#### Publicação das listas

As listas definitivamente admitidas serão mandadas divulgar pela comissão de fiscalização eleitoral no prazo máximo de cinco dias e enviando-se, para o efeito, cópias aos delegados sindicais que as fixarão, de imediato, em todos os locais de trabalho.

### Artigo 39.º

#### Desistência

É lícita a desistência de qualquer lista, dirigida por escrito à comissão de fiscalização eleitoral, até 48 horas antes do acto eleitoral.

#### Artigo 40.º

##### Constituição das assembleias de voto

As assembleias de voto funcionarão sempre que possível em cada local de trabalho onde prestem serviço, pelo menos, 15 associados com direito a voto ou, quando o número for inferior, em locais de fácil acesso, na área onde se situe a empresa ou serviço.

#### Artigo 41.º

##### Dia e hora de funcionamento das assembleias de voto

1 — Quando a votação for efectuada nos locais de trabalho, as assembleias de voto deverão ter início, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, trinta minutos depois do encerramento do período normal de trabalho.

2 — Nos casos em que a votação seja efectuada fora dos locais de trabalho, as assembleias de voto não poderão encerrar antes de decorridas duas horas após o termo do período normal de trabalho.

3 — Para efeitos do presente artigo, o acto eleitoral efectuar-se-á sempre em dia útil de trabalho, salvo se circunstâncias ponderosas aconselharem o contrário.

#### Artigo 42.º

##### Local das assembleias de voto

1 — Compete ao presidente da comissão de fiscalização eleitoral determinar os locais em que funcionarão as assembleias eleitorais.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, deverá o presidente da comissão de fiscalização, até 30 dias antes do acto eleitoral, mandar divulgar os locais de funcionamento das assembleias de voto.

3 — A divulgação a que se refere o número anterior é feita através da afixação nos locais de trabalho, para o que se enviarão aos delegados sindicais as cópias necessárias.

#### Artigo 43.º

##### Mesas das assembleias de voto

1 — Em cada assembleia de voto será constituída uma mesa para promover e dirigir as operações eleitorais.

2 — A mesa será composta por um presidente, um secretário e um vogal.

#### Artigo 44.º

##### Delegados das listas

Em cada assembleia de voto poderá haver um delegado de cada uma das listas de candidatos.

#### Artigo 45.º

##### Designação dos delegados das listas

1 — Os candidatos ou os mandatários de cada lista indicarão, por escrito, à comissão de fiscalização eleitoral, até 20 dias antes da eleição, tantos delegados e suplentes quantas as assembleias de voto referindo todos os seus elementos de identificação pessoal, profissional e sindical.

2 — A comissão emitirá uma credencial para os delegados que os habilite no desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 46.º

##### Designação dos membros das mesas

1 — Os membros das mesas das assembleias de voto serão escolhidos, em cada círculo eleitoral, em reunião conjunta dos delegados e das pessoas que para o efeito forem designadas pela comissão de fiscalização eleitoral em sua representação, até 10 dias antes da eleição.

2 — Nos casos em que não houver acordo quanto à escolha a realizar ou na falta de indicação pelos delegados, caberá ao representante da comissão de fiscalização eleitoral proceder à designação.

3 — A comissão emitirá igualmente credenciais para os membros das mesas de assembleias de voto.

#### Artigo 47.º

##### Nulidade

1 — É tida como nula a eleição que se realize em assembleia de voto diferente da que foi anunciada ou cujos membros ou delegados não estejam mandatados nos termos dos artigos precedentes.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral, no caso do número anterior, mandará efectuar nova eleição nos cinco dias posteriores.

#### Artigo 48.º

##### Poderes dos delegados das listas

Os delegados de cada lista terão todos os poderes de fiscalização eleitoral, competindo ao presidente da mesa deferir em cada caso os pedidos, requerimentos, reclamações, protestos ou esclarecimentos que os mesmos apresentem.

#### Artigo 49.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral terá início 30 dias antes do dia marcado para a eleição e terminará 48 horas antes do mesmo.

2 — Cada uma das listas candidatas gozará de igualdade de direitos e oportunidades durante o período eleitoral, quer no que respeita aos meios financeiros, quer no acesso aos meios técnicos e documentais de que disponha o SINTABA/Açores.

#### Artigo 50.º

##### Fiscalização das contas

1 — No prazo de 30 dias a partir do acto eleitoral cada lista deverá prestar contas discriminadas da sua campanha eleitoral à comissão de fiscalização eleitoral que as apresentará ao conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a comissão verificar qualquer irregularidade nas contas, deverá notificar a lista em causa no prazo de 15 dias para apresentar novas contas regularizadas.

3 — Se qualquer das listas não apresentar as contas ou as não regularizar, em conformidade com o disposto no

número anterior, haverá lugar a procedimento disciplinar, se ao acto não couber infracção criminal.

#### CAPÍTULO IV

##### Da eleição

###### Artigo 51.º

O direito de voto só pode ser exercido pelo associado que se ache inscrito no recenseamento eleitoral, não havendo forma alguma de representação ou delegação.

###### Artigo 52.º

##### Unicidade de voto

A cada associado somente é permitido votar uma vez.

###### Artigo 53.º

##### Dever de votar

O voto constitui um dever sindical.

###### Artigo 54.º

##### Requisitos do exercício do direito de voto

1 — Para que o trabalhador seja admitido a votar deverá estar inscrito no caderno eleitoral e ser reconhecido pela sua identidade.

2 — O direito de voto será exercido apenas na assembleia eleitoral correspondente ao local por onde o trabalhador esteja recenseado, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Os membros das mesas e os delegados das listas poderão votar na secção de voto em que se encontrem integrados, ainda que não seja aquela por que estejam inscritos no caderno eleitoral.

4 — Só poderão exercer o direito de voto nos termos do número anterior os trabalhadores que apresentem certidão passada pela comissão de fiscalização eleitoral comprovativa da sua qualidade e da sua inscrição no recenseamento eleitoral.

###### Artigo 55.º

##### Votação

1 — Constituída a mesa, o presidente iniciará as operações eleitorais, procedendo com os restantes membros e os delegados das listas à revista da sala de voto e dos documentos de trabalho da mesa e exhibirá a uma perante todos os presentes para que se possam certificar de que se encontra vazia.

2 — O presidente, os vogais e os delegados das listas votarão em primeiro lugar, seguindo-se, pela ordem de chegada à assembleia, todos os demais trabalhadores.

3 — A assembleia funcionará ininterruptamente até serem concluídas todas as operações de votação e apuramento.

###### Artigo 56.º

##### Encerramento da votação

O presidente declarará encerrada a votação logo que tiverem votado todos os associados inscritos ou, decorrido

o termo da hora marcada, logo que tiverem votado todos os associados presentes na assembleia de voto.

###### Artigo 57.º

##### Não funcionamento da assembleia de voto

1 — Não poderá realizar-se a votação em qualquer assembleia de voto se a mesa não se puder constituir ou se ocorrer grave perturbação da ordem pública na sua área que impeça ou interrompa o seu funcionamento.

2 — Compete ao presidente da comissão de fiscalização eleitoral o reconhecimento de tal impossibilidade, adoptando-se, em tal caso, o disposto no n.º 2 do artigo 47.º do presente regulamento.

###### Artigo 58.º

##### Disciplina da assembleia de voto

Compete ao presidente da mesa da assembleia de voto adoptar todas as disposições que assegurem a liberdade de voto aos associados ou tenham em vista manter a ordem e a regularidade das operações eleitorais.

###### Artigo 59.º

##### Proibição de propaganda nas assembleias de voto

É proibida qualquer propaganda dentro das assembleias eleitorais.

###### Artigo 60.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel branco, liso e não transparente.

2 — Na linha correspondente a cada lista figurará um quadrado em branco que o associado eleitor preencherá com uma cruz para assinalar a sua escolha.

3 — A impressão dos boletins ficará a cargo da comissão de fiscalização eleitoral, que deles fará entrega aos presidentes das assembleias de voto no prazo estabelecido no n.º 3 do artigo 15.º

###### Artigo 61.º

##### Modo como vota cada associado

1 — Cada associado, apresentando-se perante a mesa, identificar-se-á ao presidente que, depois de o reconhecer como o próprio, dirá o seu nome em voz alta e entregará-lhe-á um boletim de voto.

2 — De seguida, o associado votará sozinho, em condições de sigilo, marcando com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando à mesa, o associado entregará o boletim ao presidente que o introduzirá na urna, enquanto os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando os cadernos eleitorais em coluna a isso destinada e na linha correspondente ao nome do eleitor.

## Artigo 62.º

### Apuramento

Encerrada a votação e feito o apuramento dos votos, o presidente da mesa enviará de imediato à comissão de fiscalização eleitoral todos os boletins de voto, a acta e toda a documentação respeitante ao acto eleitoral, para os efeitos do disposto nas *f*) e *h*) do artigo 29.º deste regulamento.

## Artigo 63.º

### Acta da eleição

1 — Por cada mesa de voto será elaborada uma acta assinada pelo presidente e pelos restantes membros da mesa.

2 — Da acta constarão as referências a todas as deliberações sobre dúvidas, reclamações, requerimentos ou protestos apresentados, com anexação dos documentos respectivos, bem como o registo dos casos de exercício de voto dos elementos da mesa e delegados das listas que nela votarem, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 54.º

## Artigo 64.º

### Aplicação subsidiária

Em tudo o que não se ache regulado no presente regulamento e não contrarie o que nele se dispõe será aplicável, com as necessárias adaptações, o que está previsto para os casos análogos na lei eleitoral.

## Artigo 65.º

### Contencioso eleitoral

Por irregularidades ocorridas no decurso do processo eleitoral, poderão os associados interessados, esgotadas as instâncias de recurso internas, interpor quaisquer acções ou recorrer de quaisquer decisões para os tribunais comuns, nos termos gerais de direito.

**Regimento do congresso do SINTABA/Açores — Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores.**

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

## Artigo 1.º

### Princípio geral

O congresso, órgão máximo do SINTABA/Açores, é a assembleia representativa de todos os seus associados e regula-se pelos estatutos e pelo presente regimento.

## Artigo 2.º

### Composição, competência e convocação

1 — O congresso é constituído nos termos do artigo 20.º dos estatutos.

2 — O congresso tem competência para se pronunciar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam postos, nos termos estatutários e regimentais. São atribuições exclusivas do congresso as fixadas no artigo 21.º dos estatutos.

3 — O congresso realizar-se-á no prazo máximo de 30 dias após a eleição dos seus delegados e será convocado nos termos do artigo 24.º dos estatutos.

## Artigo 3.º

### Duração

1 — O congresso funcionará em reunião contínua até se achar esgotada a ordem de trabalhos e por período não superior a dois dias.

2 — O congresso pode ser suspenso pela forma e nos termos previstos nos estatutos.

## CAPÍTULO II

### Dos membros do congresso

## Artigo 4.º

### Definição

São delegados de pleno direito:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt;
- b) Os membros dos actuais corpos gerentes.

## Artigo 5.º

### Duração do mandato

O mandato dos delegados inicia-se com a proclamação dos resultados eleitorais pela comissão de fiscalização eleitoral e cessa com a proclamação dos resultados eleitorais para o congresso ordinário imediatamente a seguir.

## Artigo 6.º

### Verificação de poderes

1 — Os poderes dos delegados são verificados pela comissão de verificação de poderes.

2 — A verificação de poderes consiste na apreciação da regularidade formal dos mandatos e na apreciação da elegibilidade dos delegados cujos mandatos sejam impugnados.

3 — O direito de impugnação cabe a qualquer delegado e é exercido a qualquer tempo durante a duração do mandato.

4 — O delegado cujo mandato seja impugnado tem direito de defesa perante a comissão, com recurso para o plenário, e mantém-se no exercício das suas funções até deliberação deste por escrutínio secreto.

## Artigo 7.º

### Suspensão do mandato

1 — Determina a suspensão do mandato o deferimento do requerimento de substituição temporária por motivo de doença, de actividade profissional inadiável ou de outro motivo relevante.

2 — Logo que o delegado suspenso retome o exercício do seu mandato, cessam automaticamente os poderes de quem o tenha substituído.

### Artigo 8.º

#### Renúncia do mandato

Os delegados podem renunciar ao mandato mediante declaração escrita apresentada ao presidente do congresso, que a comunicará ao plenário na sua primeira sessão.

### Artigo 9.º

#### Perda do mandato

1 — Perdem o mandato os delegados que:

- a) Venham a ser abrangidos por alguma das incapacidades previstas no regulamento eleitoral;
- b) Não tomem assento no plenário em alguma das suas sessões, ordinária ou extraordinária, sem motivo justificado de doença ou de caso de força maior.

2 — A perda do mandato será declarada pela mesa do congresso, precedendo parecer favorável da comissão de verificação de poderes.

### Artigo 10.º

#### Substituição dos delegados

1 — Em caso de suspensão ou vagatura de mandato, o delegado será substituído pelo primeiro candidato não eleito, na respectiva ordem de precedência da mesma lista.

2 — O impedimento do candidato chamado a assumir as funções de delegado determina a subida do candidato que se seguir na ordem de precedência da mesma lista.

3 — Cessando o impedimento, o candidato retomar o seu lugar na lista para efeito de futura substituição.

4 — Não haverá substituição se já não existirem candidatos efectivos ou suplentes não eleitos na lista do delegado substituído.

5 — Compete à mesa do congresso preencher as vagas que ocorram por motivo do disposto nos artigos precedentes.

### Artigo 11.º

#### Responsabilidade dos delegados

Os delegados não respondem disciplinarmente pelos votos e opiniões que emitirem no exercício das suas funções, sem prejuízo de estarem vinculados na sua actuação e voto às moções, propostas e recomendações com base nas quais foram eleitos.

### Artigo 12.º

#### Deveres dos delegados

1 — Constituem deveres dos delegados:

- a) Comparecer às reuniões do plenário;
- b) Desempenhar os cargos no congresso e as funções para que forem eleitos ou designados;
- c) Participar nas votações;
- d) Respeitar a dignidade do congresso e dos delegados;
- e) Observar a ordem e a disciplina fixadas no regimento e acatar a autoridade do presidente do congresso;
- f) Contribuir, pela sua diligência, para a eficácia e o prestígio dos trabalhos do congresso;

g) Contribuir, pela sua conduta e exemplo, para a observância dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos do Sindicato.

2 — A justificação de falta a qualquer reunião do congresso será apresentada ao presidente no prazo de 48 horas.

### Artigo 13.º

#### Poderes dos delegados

Constituem poderes dos delegados:

- a) Apresentar propostas, requerimentos, moções, protestos e contraprotostos, petições ou reclamações;
- b) Requerer a sujeição à ratificação de quaisquer deliberações dos actuais corpos gerentes;
- c) Participar nas discussões e nas votações;
- d) Solicitar esclarecimentos sobre quaisquer actos praticados pelos corpos gerentes;
- e) Tomar lugar no plenário e usar da palavra, nos termos do regimento;
- f) Propor alterações ao regimento.

## CAPÍTULO III

### Das tendências político-sindcais

### Artigo 14.º

#### Constituição

1 — Os delegados podem organizar-se em tendências político-sindcais.

2 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com a indicação da sua designação, bem como o nome dos respectivos presidente e substituto.

3 — Qualquer alteração na composição ou presidência da tendência será igualmente comunicada ao presidente do congresso.

### Artigo 15.º

#### Organização

1 — Cada tendência organizar-se-á em conformidade com o previsto no regulamento de tendência.

2 — São incompatíveis as funções de presidente ou membro da mesa do congresso com as de presidente de tendência ou grupo sindical.

### Artigo 16.º

#### Poderes das tendências

Constituem poderes de cada tendência ou grupo sindical:

- a) Ser ouvido na fixação da ordem do dia;
- b) Apresentar moções de censura;
- c) Provocar, com respeito pela ordem de trabalho, a abertura de debate sobre as grandes linhas de estratégia político-sindcal;
- d) Participar em comissões que o plenário entenda constituir, indicando os seus representantes nelas.

## CAPÍTULO IV

## Da organização do congresso

## SECÇÃO I

## Da mesa

## Artigo 17.º

## Composição

1 — A mesa do congresso é composta pelo presidente, por um vice-presidente e por um primeiro, um segundo e um terceiro-secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3 — Será presidente do congresso o primeiro nome da lista eleita.

4 — As candidaturas são apresentadas até trinta minutos após o início dos trabalhos.

5 — As listas de candidatura deverão indicar, além dos candidatos efectivos, três suplentes.

## Artigo 18.º

## Duração do mandato

O mandato do presidente e dos restantes membros da mesa do congresso cessa com o fim dos trabalhos do congresso.

## Artigo 19.º

## Renúncia e substituição

1 — Em caso de renúncia ao cargo por algum dos membros da mesa ou no caso de falta ou impedimento, será a vaga ocupada pelo delegado que figure como substituto da lista eleita.

2 — A renúncia do presidente implica a realização, de imediato, da eleição de nova mesa se o congresso estiver em funcionamento, ou na sua primeira sessão nos casos de reunião extraordinária.

## Artigo 20.º

## Competência geral da mesa

1 — Sem prejuízo do disposto nos estatutos, compete à mesa:

a) Declarar, nos termos do artigo 9.º, a perda do mandato em que incorrer qualquer delegado;

b) Promover a substituição dos delegados por motivo da sua renúncia, falta ou impedimento;

c) Assegurar o cabal desempenho dos serviços do congresso;

d) Promover a eleição dos órgãos estatutários, julgando todos os seus incidentes;

e) Decidir as questões de interpretação e integração do regimento;

f) Coadjuvar, em geral, o presidente no exercício das suas funções.

2 — Das decisões da mesa cabe reclamação e recurso para o plenário.

## Artigo 21.º

## Estatuto e competência do presidente

1 — O presidente representa o congresso, competindo-lhe, em especial, sem prejuízo das competências que lhe são atribuídas pelos estatutos:

a) Propor suspensões do funcionamento efectivo do congresso;

b) Manter a ordem e a disciplina, bem como a segurança do congresso, tomando as medidas que entender adequadas;

c) Distribuir tarefas aos membros da mesa tendo em vista o bom funcionamento do congresso;

d) Conceder a palavra aos delegados e assegurar a ordem dos debates, advertindo o orador quando se desviar do assunto em discussão ou o discurso se tornar injurioso ou ofensivo, retirando-lhe a palavra quando persistir na sua atitude;

e) Dar oportuno conhecimento ao congresso das mensagens, informações, explicações e convites que lhes foram dirigidos;

f) Pôr à discussão e votação as propostas e os requerimentos admitidos;

g) Julgar as justificações das faltas dos delegados;

h) Deferir os pedidos de substituição e receber as declarações de renúncia dos delegados, assegurando, nos termos do regimento, o preenchimento das vagas ocorridas;

i) Promover junto da comissão de verificação de poderes as diligências necessárias à verificação dos poderes dos delegados;

j) Assegurar o exercício dos poderes das tendências político-sindicais e o processo de relação democrática entre si quanto a todas as suas implicações no funcionamento do congresso;

k) Submeter às comissões que venham a ser constituídas os textos das propostas, representações ou petições dirigidas ao congresso e que respeitem ao âmbito da especialidade daquelas;

l) Assegurar, em geral, o cumprimento do regimento e das deliberações do congresso.

2 — Das decisões do presidente cabe sempre reclamação e recurso para o plenário.

## Artigo 22.º

## Competência dos membros da mesa

1 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas ou impedimento e exercer, em caso de delegação, qualquer dos poderes previstos nos estatutos e no regimento.

2 — Compete aos secretários assegurar o expediente da mesa, nos termos estabelecidos nos estatutos.

## Artigo 23.º

## Composição

1 — As comissões serão constituídas por um mínimo de três e um máximo de sete elementos.

2 — O número e a especialidade das comissões bem como o número de membros de cada uma e a sua distribuição pelas diversas tendências são fixados por delibe-

ração do plenário sob proposta do presidente, ouvidos os representantes daquelas.

3 — Os membros das comissões podem ser substituídos a todo o tempo por outros delegados da mesma tendência ou grupo sindical.

## SECÇÃO II

### Das comissões

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento

As comissões exercem a sua actividade apenas durante o período de funcionamento do congresso.

#### Artigo 25.º

##### Competência

Compete às comissões:

a) Apreciar e emitir parecer sobre as proposições, moções, petições ou recomendações apresentadas ao plenário, a solicitação do presidente do congresso;

b) Propor a votação na especialidade dos textos aprovados na generalidade pelo plenário;

c) Pronunciar-se, em geral, sobre todos os problemas submetidos à sua apreciação pelo plenário ou pelo presidente do congresso.

#### Artigo 26.º

##### Comissão de verificação de poderes

1 — A comissão de verificação de poderes, composta por três membros, é eleita imediatamente antes da eleição da mesa do congresso.

2 — Compete à comissão de verificação de poderes:

a) Relatar e dar parecer sobre a verificação de poderes dos delegados;

b) Pronunciar-se sobre a perda do mandato, nos termos do artigo 9.º;

c) Proceder a inquéritos e factos ocorridos no âmbito do congresso que comprometam a honra ou a dignidade de qualquer delegado;

d) Dar parecer sobre questões de interpretação e integração do regimento no que respeita ao exercício do mandato;

e) Dar parecer sobre conflitos de competência entre comissões.

#### Artigo 27.º

##### Local do congresso

O congresso funcionará em qualquer localidade do arquipélago dos Açores mencionada na convocatória, em local apropriado à reunião conjunta do plenário.

#### Artigo 28.º

##### Quórum

1 — O congresso só poderá funcionar e deliberar validamente em reuniões plenárias com o número mínimo

de delegados em efectividade de funções previsto nos estatutos.

2 — As comissões funcionarão estando presente mais de metade dos seus membros.

#### Artigo 29.º

##### Ordem de trabalhos

1 — O presidente do congresso fixará, ouvidos os representantes das tendências e grupos sindicais, dentro da ordem de trabalhos pré-estabelecida, a programação dos trabalhos para cada sessão do plenário.

2 — A eleição dos órgãos directivos estatutários realizar-se-á na última sessão do congresso nos moldes e pela forma previstos nos estatutos e no presente regimento.

## CAPÍTULO V

### Do funcionamento do congresso

#### Artigo 30.º

##### Ordem do dia

Fixada a ordem do dia, não pode ser preterida nem interrompida, podendo, no entanto, a sequência da matéria ser modificada por deliberação do plenário.

#### Artigo 31.º

##### Período antes da ordem do dia

1 — Em cada sessão diária haverá um período de antes da ordem do dia que será destinado:

a) A leitura pela mesa do expediente;

b) Ao tratamento pelos delegados de assuntos de interesse político-sindical relevante;

c) A emissão de votos de congratulação, saudação, protesto ou pesar.

2 — O período antes da ordem do dia relativo à sessão de abertura do congresso ordinário será prioritariamente destinado à eleição da comissão de verificação de poderes e da mesa do congresso.

3 — O período de antes da ordem do dia terá a duração de uma hora, podendo ser prolongada por mais dois períodos de meia hora.

4 — Salvo o disposto no n.º 2 deste artigo, o plenário funcionará no período de antes da ordem do dia, sem carácter deliberativo.

#### Artigo 32.º

##### Verificação de presenças

1 — No início de cada sessão, os delegados assinarão a folha de presenças.

2 — A presença dos delegados às reuniões plenárias será verificada por chamada, no início ou em qualquer momento da reunião, ou por outro meio que o congresso deliberar.

3 — A mesa pode exigir a qualquer momento aos delegados a comprovação da sua qualidade.

### Artigo 33.º

#### Uso da palavra pelos delegados

- 1 — Os delegados poderão usar da palavra para:
- Tratar dos assuntos de antes da ordem do dia;
  - Apresentar quaisquer propostas;
  - Exercer direito de defesa, quando abrangidos por algum dos factos previstos no artigo 9.º;
  - Participar nos debates;
  - Formular perguntas aos corpos gerentes;
  - Invocar o regimento ou interrogar a mesa;
  - Fazer requerimentos;
  - Apresentar reclamações, recursos ou protestos;
  - Pedir ou dar explicações ou esclarecimentos;
  - Formular declarações de voto.

2 — A palavra será dada pela ordem das inscrições, sendo autorizada a todo o tempo a troca entre quaisquer oradores inscritos.

3 — O uso da palavra limitar-se-á à indicação sucinta do seu objectivo e funcionamento, não podendo cada delegado usar da palavra mais de duas vezes sobre o mesmo assunto.

4 — Cada delegado não poderá exceder, no uso da palavra, o período de tempo que previamente for determinado pela mesa.

5 — Não estão sujeitos ao limite do n.º 3 os membros dos órgãos directivos sempre que sejam solicitados para dar respostas ou prestar esclarecimentos.

### Artigo 34.º

#### Requerimentos e perguntas

1 — São considerados requerimentos apenas os pedidos dirigidos à mesa respeitantes ao processo de apresentação, discussão e votação de qualquer assunto.

2 — Admitido o requerimento, será imediatamente votado sem discussão.

3 — O requerimento só será aprovado se obtiver a maioria de dois terços de votos favoráveis.

4 — Não haverá justificação nem discussão de perguntas dirigidas à mesa.

### Artigo 35.º

#### Explicações e esclarecimentos

1 — A palavra para explicações será concedida quando ocorrer incidentes que justifiquem a defesa da honra e dignidade de qualquer delegado.

2 — Os delegados que queiram formular pedidos de esclarecimento devem inscrever-se logo que finda a intervenção que os suscitou.

### Artigo 36.º

#### Modo de usar da palavra

1 — O orador não pode ser interrompido sem o seu consentimento, salvo pelo presidente no uso dos seus poderes regimentais.

2 — No uso da palavra, os oradores dirigir-se-ão ao presidente e ao congresso.

### Artigo 37.º

#### Deliberações

1 — As deliberações do plenário são tomadas nos termos previstos no artigo 41.º do estatuto.

2 — As deliberações das comissões são tomadas à pluralidade dos votos, estando presentes a maioria dos seus membros.

3 — As abstenções não contam para o apuramento da maioria.

### Artigo 38.º

#### Voto

1 — Cada delegado tem direito a um voto.

2 — Nenhum delegado poderá deixar de votar, sem prejuízo do direito de abstenção.

3 — Não é admitido o voto por procuração ou por correspondência.

### Artigo 39.º

#### Forma de votação

1 — A forma de votar consistirá em levantar o cartão de voto.

2 — Realizar-se-ão também votações por escrutínio secreto.

### Artigo 40.º

#### Escrutínio secreto

Far-se-ão por escrutínio secreto:

a) As eleições da mesa do congresso e dos órgãos directivos estatutários;

b) Sempre que tal forma de votação seja imposta pelos estatutos.

### Artigo 41.º

#### Empate na votação

Quando a votação produzir empate, a matéria sobre a qual ela tiver recaído entrará de novo em discussão, até resolução por maioria.

### Artigo 42.º

#### Actas do congresso

1 — As actas do congresso considerarão o relato final do que ocorrer em cada sessão do plenário.

2 — Das actas constarão, nomeadamente:

a) A hora da abertura e encerramento, os nomes do presidente da mesa e dos delegados presentes e dos que faltarem, ainda que por remissão a documento anexo;

b) A reprodução o mais completa possível de todas as declarações e intervenções produzidas, bem como a menção dos assuntos tratados, a indicação dos intervenientes das discussões e os resultados das votações;

c) O relato de quaisquer incidentes que ocorreram;

d) Os textos das propostas, requerimentos, protestos, reclamações ou recursos, ainda que por remissão a documento anexo;

e) Os textos finais das deliberações ou moções aprovadas, ainda que por remissão a documento anexo;

f) Os relatórios das comissões, ainda que por remissão a documento anexo;

g) O programa de acção, ainda que por remissão a documento anexo;

h) O elenco dos órgãos estatutários eleitos;

i) Quaisquer outros documentos ou textos que a mesa entenda incluir.

3 — As actas serão elaboradas pelos secretários e assinadas por todos os membros da mesa.

4 — As minutas das actas serão postas à aprovação do plenário, podendo qualquer delegado reclamar contra inexactidão e pedir a sua rectificação.

## CAPÍTULO VI

### Das formas do processo

#### Artigo 43.º

##### Apresentação de proposta

1 — Qualquer delegado pode apresentar proposta ao congresso.

2 — Admitida uma proposta, o seu autor ou seus autores poderão retirá-la até ao termo da discussão, salvo se a mesma for adoptada por outro ou outros representantes, caso em que ela seguirá os termos do regimento como proposta sua.

#### Artigo 44.º

##### Limites

Não são admitidas propostas:

a) Que infrinjam os princípios fundamentais contidos nos estatutos do Sindicato;

b) Que não definam claramente o seu conteúdo e não respeitem a ordem de trabalhos estabelecida.

#### Artigo 45.º

##### Processo

1 — O presidente admitirá ou rejeitará as propostas, logo que o considere oportuno, comunicando a decisão ao plenário.

2 — Da decisão do presidente qualquer delegado poderá recorrer para o plenário.

3 — Admitida uma proposta, o seu autor ou um dos seus autores terá o direito de a apresentar ao plenário.

4 — As propostas serão registadas e numeradas pela ordem da sua apresentação.

#### Artigo 46.º

##### Proposta de alteração

1 — Sobre a proposta em discussão, poderão ser apresentadas propostas de alteração com a natureza de emenda, substituição, aditamento ou eliminação.

2 — Consideram-se propostas de emenda as que, conservando todo ou parte do texto em discussão, restrinjam, ampliem ou modifiquem o seu sentido.

3 — Consideram-se propostas de substituição as que contenham disposição diversa daquela que tenha sido apresentada.

4 — Consideram-se propostas de aditamento as que, conservando o texto primitivo e o seu sentido, contenham a adição de matéria nova.

5 — Consideram-se propostas de eliminação as que se destinem a suprimir a proposta em discussão.

#### Artigo 47.º

##### Apreciação por comissão

1 — O plenário poderá constituir qualquer comissão para apreciação de uma proposta, sempre que a importância do assunto o justifique.

2 — O parecer e as sugestões apresentadas pela comissão serão apresentadas ao plenário no decurso da discussão.

#### Artigo 48.º

##### Discussão das propostas

1 — Nenhuma proposta será discutida no plenário sem que o seu texto tenha sido distribuído ou claramente comunicado aos delegados.

2 — O debate acabará quando não houver mais oradores inscritos ou quando for aprovado requerimento para que a matéria seja dada por discutida.

3 — Anunciado o início da votação, nenhum delegado poderá usar da palavra até à proclamação do resultado, excepto para apresentar requerimento respeitante ao processo de votação.

#### Artigo 49.º

##### Ordem de votação

1 — A ordem de votação será a seguinte:

a) Propostas de eliminação;

b) Propostas de substituição;

c) Propostas de emenda;

d) Texto discutido, com as alterações eventualmente já aprovadas;

e) Propostas de aditamento ao texto votado.

2 — Quando houver duas ou mais propostas de alteração da mesma natureza, serão submetidas à votação pela ordem da sua apresentação.

#### Artigo 50.º

##### Redacção final das deliberações

A redacção final das deliberações ou resoluções do congresso é da competência da mesa, que poderá delegar numa comissão constituída para o efeito.

#### Artigo 51.º

##### Deliberações sobre delegação de competências

1 — O congresso pode delegar nos corpos gerentes qualquer das suas competências previstas nos estatutos ou a prática de quaisquer actos não previstos estatutariamente.

2 — A deliberação de autorização deve definir o objecto, a execução e a duração dos poderes conferidos.

#### Artigo 52.º

##### **Ratificação de deliberações dos órgãos estatutários**

1 — O requerimento de sujeição a ratificação de quaisquer deliberações tomadas pelos corpos gerentes será apresentada à mesa, com indicação específica dos seus fundamentos.

2 — Se não for aprovada a concessão da ratificação, a deliberação deixará de vigorar com ressalva dos efeitos já produzidos.

3 — Podem apresentar requerimento, nos termos previstos no n.º 1 do presente artigo, os delegados em número mínimo de um terço e o secretariado.

4 — As deliberações que recusem a ratificação serão tomadas por dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 53.º

##### **Apreciação do programa de acção**

1 — O debate sobre o programa de acção será aberto pelos proponentes, seguindo-se um período de esclarecimentos pelos delegados e para resposta pelos membros proponentes.

2 — O presidente da mesa estabelecerá o tempo destinado ao debate bem como o tempo de palavra a conceder a cada delegado.

3 — Até ao encerramento do debate poderá qualquer tendência ou um mínimo de um terço dos delegados presentes ou o secretariado executivo cessante apresentar uma moção de rejeição, a qual terá de ser aprovada por maioria absoluta dos delegados presentes.

4 — No caso de a moção de rejeição ser aprovada, o proponente deverá reformular o programa de acção com as propostas naquela incluídas, o qual será então novamente posta à votação.

#### Artigo 54.º

##### **Perguntas e interpretação**

1 — Durante o funcionamento de qualquer reunião do congresso, poderá qualquer delegado formular perguntas ou interpelar qualquer órgão cessante.

2 — As perguntas e as interpelações serão apresentadas por escrito e deverão definir com rigor o seu objecto.

#### Artigo 55.º

##### **Inquéritos**

1 — Os inquéritos determinados pelo congresso têm por objecto o cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e a apreciação dos actos dos membros dos órgãos estatutários.

2 — Qualquer requerimento ou proposta tendente à realização de um inquérito deve indicar os seus fundamentos e delimitar o seu âmbito, sob pena de rejeição pelo presidente.

3 — A iniciativa de inquéritos compete:

- a) Aos delegados presentes, em número de um terço, pelo menos;
- b) Aos órgãos estatutários.

4 — Deliberado pelo plenário a realização do inquérito, será constituída uma comissão nos termos do artigo 23.º encarregada de a ele proceder, a qual elaborará uma relatório, que apresentará ao presidente.

5 — O relatório da comissão de inquérito será divulgado na primeira reunião ordinária ou extraordinária do congresso, sendo o debate generalizado.

#### Artigo 56.º

##### **Eleição dos órgãos estatutários**

1 — A eleição dos órgãos estatutários realizar-se-á no último dia do congresso nos moldes e pela forma prevista nos estatutos.

2 — Para os órgãos estatutários pode ser eleito qualquer trabalhador com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso.

#### Artigo 57.º

##### **Propositura das listas**

1 — Só poderão candidatar-se aos diversos órgãos estatutários as listas que hajam sido propostas pelo secretariado executivo cessante, por um mínimo de um terço dos delegados presentes ou por alguma das tendências organizadas reconhecidas no interior do Sindicato.

2 — As listas serão entregues na mesa do congresso até às 12 horas do dia programado para a eleição dos órgãos estatutários, pelo primeiro proponente (mandatário).

#### Artigo 58.º

##### **Apresentação de listas**

Um representante ou representantes de cada lista proposta poderão usar da palavra por um período não superior a quinze minutos para cada lista, em ordem a expor a justificação da candidatura. Não haverá debate e proceder-se-á imediatamente à votação.

#### Artigo 59.º

##### **Presidente do Sindicato**

É considerado eleito presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

#### Artigo 60.º

##### **Secretário-geral**

É considerado eleito secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado executivo.

## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 61.º

##### Aprovação do regimento

1 — O regimento deverá ser aprovado em plenário, sob proposta do secretariado executivo, por maioria dos delegados presentes.

2 — O regimento poderá ser alterado pelo congresso, por iniciativa do secretariado executivo ou de, pelo menos, um terço dos delegados.

3 — Admitida a proposta de alteração, o presidente pô-la-á à discussão e votação.

4 — As alterações ao regimento devem ser aprovadas por maioria absoluta dos delegados presentes.

#### Artigo 62.º

##### Poderes gerais do presidente do congresso

O presidente do congresso, no uso dos seus poderes regimentais, fixará os períodos de tempo e a sua distribuição pelos delegados e pelas tendências ou grupos sindicais em relação à intervenções que se suscitem, devendo fazê-lo por forma a assegurar a plena participação e a democraticidade das deliberações assumidas.

Registados em 6 de Março de 2009, nos termos do n.º 1 do artigo 449.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 1, a fl. 15 do livro n.º 1.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato Independente dos Agentes de Polícia SIAP — Eleição em 21 de Maio de 2009 para mandato de quatro anos

#### Direcção

Presidente — Manuel Dionísio Marques Câmara, agente principal, bilhete de identidade n.º 139029.

Vice-presidentes:

Luís Miguel Dias Gaspar, agente principal, bilhete de identidade n.º 145934.

Jorge Borges Prata, agente principal, bilhete de identidade n.º 144611.

Tesoureiro — Paulo Jorge Pestana Jardim, agente, bilhete de identidade n.º 148035.

Secretários:

Paulo Jorge Serra Clemente, subchefe, bilhete de identidade n.º 139089.

Luís Miguel dos Santos Henriques, agente, bilhete de identidade n.º 146824.

José Luís Pereira Carvalho, agente, bilhete de identidade n.º 147647.

Vítor Norberto Domingos Gomes, agente, bilhete de identidade n.º 150465.

António José Caldeira Martins, agente, bilhete de identidade n.º 148253.

Frederico Duarte Santos, agente principal, bilhete de identidade n.º 145464.

Hélder José Geraldês Tomeno, agente, bilhete de identidade n.º 150445.

Filipe Manuel Almeida da Costa, agente, bilhete de identidade n.º 1513032.

José Agostinho Páscoa Rodrigues, agente, bilhete de identidade n.º 146589.

José Adolfo Pinto Rentes, agente, bilhete de identidade n.º 149279.

António Manuel Pousinho Fraqueiro, agente principal, bilhete de identidade n.º 140287.

José Carlos Antunes Dias, agente, bilhete de identidade n.º 151408.

Paulo Jorge Cardoso Correia da Fonseca, subchefe, bilhete de identidade n.º 138806.

Vogais:

Joaquim Luís Correia Leitão, agente principal, bilhete de identidade n.º 145782.

Wilson José Veiga, agente, bilhete de identidade n.º 151311.

Rui Jorge Silva Melo, subchefe, bilhete de identidade n.º 144264.

Nelson André Carvalho Santos, agente, bilhete de identidade n.º 150264.

Paulo Alexandre Veloso Almeida, agente, bilhete de identidade n.º 150700.

Idílio Manuel Neves dos Santos, agente, bilhete de identidade n.º 142540.

Carlos Manuel Seixas Santos, agente, bilhete de identidade n.º 152331.

Luís Manuel N. Neves, agente, bilhete de identidade n.º 151515.

José Manuel Baptista Félix, agente principal, bilhete de identidade n.º 141617.

Pedro Miguel Santos dos Reis, agente, bilhete de identidade n.º 145577.

Rui Paulo Domingues Neves, agente, bilhete de identidade n.º 151510.

Carlos Alberto Pereira Gameiro Coimbra, agente, bilhete de identidade n.º 151468.

Suplente — Fernando Miguel Martins Lopes, agente principal, bilhete de identidade n.º 145785.

### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve — Eleição nos dias 14, 15, 16 e 17 de Abril de 2009 para o mandato de três anos.**

#### **Direcção**

António Manuel das Neves Martins, sócio n.º 21381, da empresa SOLVERDE — Hotel Algarve Casino, Portimão, primeiro-escriturário, residente na Urbanização Coosofi, 91, Vale de Lagar, 8500 Portimão, com o bilhete de identidade n.º 2345118.

Célia Maria da Conceição Gonçalves da Cunha, sócia n.º 28434, da empresa Vilamoura Beach Hotel, Vilamoura, controladora, residente em Porto Carro, 159-A, Estói, 8005-519 Faro, com o bilhete de identidade n.º 8443062.

Henrique Rodrigues de Almeida, sócio n.º 9358, da empresa MARHOTEL — Aeroporto de Faro, Faro, supervisor de bares, residente na Rua de São Luís, 25, 3.º, direito, 8000-285 Faro, com a identificação civil n.º 03227124.

João Saianda Abreu, sócio n.º 1854, da empresa Le Meridien Penina Golf & Resort, Penina, Portimão, chefe de mesa, residente na Rua do Vale da Arrancada, G-H-29, Chão das Donas, 8500-473 Portimão, com o bilhete de identidade n.º 2226521.

Joaquim Augusto Rodrigues Borges, sócio n.º 29210, da empresa Bingo Sporting Clube Olhanense — ALGAR-BINGO, 8700 Olhão, chefe de sala, residente na Urbanização da Quinta da Nau, lote 9, 8700-579 Olhão, com a identificação civil n.º 14324654.

Joaquim Nogueira da Costa, sócio n.º 7481, da empresa Marope Algarve, Vilamoura Beach Hotel, Vilamoura, cozinheiro de 1.ª, residente em Vale, Pata, Boliqeime, 8100-087 Loulé, com o bilhete de identidade n.º 5992091.

Maria de Fátima Próspero Martins Horta, sócia n.º 802, da empresa SALVOR — Hotel Alvor Praia, Alvor, 8500 Portimão, empregada de andares, residente na Rua de D. Carlos I, 8, 4.º, esquerdo, 8500 Portimão, com o bilhete de identidade n.º 386237.

Maria Florinda Coelho dos Santos, sócia n.º 1828, da empresa SOLVERDE — Casino de Vilamoura, Vilamoura, empregada de andares, residente no Apartado 2314, Cerro da Alagoa, 8200-129 Albufeira, com a identificação civil n.º 04623933.

Maria Helena Guerreiro de Brito Gonçalves, sócia n.º 10401, da empresa GETIFEL — Albufeira, empregada de andares, residente em Branqueira, Caixa Postal 562 Z, 8200-315 Albufeira, com o bilhete de identidade n.º 6330048.

Maria Manuela d'Arez Pereira Alexandre, sócia n.º 5759, da empresa SOLVERDE — Hotel Algarve Casino, Portimão, empregada de andares, residente no bloco 19, 3-A,

direito, Pedra Mourinha, 8500 Portimão, com o bilhete de identidade n.º 5081440.

Maria do Sameiro Cunha Castro, sócia n.º 9346, da empresa MARHOTEL — Aeroporto de Faro, Faro, cafeteira, residente na Praceta do Dr. Aleixo da Cunha, lote A, 1.º, esquerdo, 8000 Faro, com a identificação civil n.º 07482906.

Miguel Ângelo da Silva, sócio n.º 32085, da empresa Escola de Hotelaria e Turismo do Algarve, Faro, monitor assistente de cozinha/pastelaria, residente na Rua de 16 de Junho, 8, Pechão, 8700-171 Olhão, com o bilhete de identidade n.º 9888969.

Salvador José Pitêu Alface, sócio n.º 5223, da empresa Hotel Meia Praia/Campo de Golf de Palmares, empregado de mesa, residente na Rua do Hospital São João de Deus, lote 17, 2.º, C, 8600 Lagos, com o bilhete de identidade n.º 5074408.

Tiago Carneiro Jacinto, sócio n.º 34343, da empresa Vale do Lobo — RTL, S. A., Vale do Lobo, técnico de manutenção, residente na Rua de Manuel Cabrita Teodósio, lote 5, 1.º, esquerdo, 8135-155 Almancil, com o bilhete de identidade n.º 11667732,

Valter Augusto Ribeiro da Silva, sócio n.º 31335, da empresa Sheraton Algarve, Albufeira, oficial electricista, residente na Urbanização Surfal, lote 17, 1.º, esquerdo, Açoteias, 8200-593 Albufeira, com o bilhete de identidade n.º 3593604.

### **SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Eleição para o quadriénio de 2009-2012.**

#### **Direcção**

José Gonçalo Dias Botelho, sócio n.º 2855, titular do bilhete de identidade n.º 1010949.

Fernando Gil Rebelo Almeida, sócio n.º 4282, titular do bilhete de identidade n.º 1040253.

Paulo Alexandre França Mota, sócio n.º 6103, titular do bilhete de identidade n.º 7054376.

José Augusto Inácio Medeiros, sócio n.º 6104, titular do bilhete de identidade n.º 2214249.

José Maria Pereira Rego, sócio n.º 3837, titular do bilhete de identidade n.º 4589604.

Carlos Alberto Pereira Arruda, sócio n.º 7505, titular do bilhete de identidade n.º 11394967.

Rui Miguel Machado Santos, sócio n.º 7264, titular do bilhete de identidade n.º 10522309.

#### **Suplentes:**

Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira, sócia n.º 3989, titular do bilhete de identidade n.º 4871313.

Félix Manuel Sousa Arruda, sócio n.º 5891, titular do bilhete de identidade n.º 5213885.

Maria Emília carvalho Freitas Melo Camilo, sócia n.º 7086, titular do bilhete de identidade n.º 5523947.

Registado em 7 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 3 do livro n.º 1.

**Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo  
Central e Ocidental dos Açores  
Eleição para o quadriénio de 2008-2011**

**Direcção**

Membros efectivos:

Presidente — Dionísio Manuel Correia da Silva Rocha, portador do bilhete de identidade 8312031, emitido em 9 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Vice-presidente — Jorge Manuel Medeiros da Silveira, portador do bilhete de identidade n.º 6952130, emitido em 25 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Tesoureiro — Arlindo Manuel Ferreira Carapinha, portador do bilhete de identidade n.º 6109996, emitido em 26 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Substituto — Roberto Carlos Moreira da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10750541, emitido em 27 de Março de 2000 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Registados em 11 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2/2009, a fl. 3 do livro n.º 1.

**SINTABA/Açores — Sindicato dos Trabalhadores  
Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autó-  
noma dos Açores — Eleição em 29 de Novem-  
bro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.**

**Secretariado**

Efectivos:

José António Benevides Reis, sócio n.º 2070, portador do bilhete de identidade n.º 6146589.

Pedro Rui Sousa Vasconcelos Amaral, sócio n.º 2421, portador do bilhete de identidade n.º 9577259.

Guilherme Manuel Pires Amaral, sócio n.º 2064, portador do bilhete de identidade n.º 7414825.

Ana Paula Cunha Cabral Melo, sócia n.º 2185, portadora do bilhete de identidade n.º 9913618.

Rosária Salvador Rego, sócia n.º 2445, portadora do bilhete de identidade n.º 9682885.

Maria Luísa Pacheco Viveiros, sócia n.º 1366, portadora do bilhete de identidade n.º 6846234.

Pedro Miguel Pereira Gaspar, sócio n.º 3088, portador do bilhete de identidade n.º 10581608.

Suplentes:

Márcio André Silva Sampaio, sócio n.º 3054, portador do bilhete de identidade n.º 12350939.

João Manuel Silva Pereira, sócio n.º 2436, portador do bilhete de identidade n.º 6273477.

Emanuel dos Reis Cymbrom, sócio n.º 2076, portador do bilhete de identidade n.º 08421933.

Roberto Carlos Vieira Silva, sócio n.º 2891, portador do bilhete de identidade n.º 9695398.

Registados em 5 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1/2009, a fl. 3 do livro n.º 1.

**Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Tu-  
rismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa  
Maria — Eleição para o triénio de 2009-2012.**

**Direcção**

António José da Costa Furtado, titular do bilhete de identidade n.º 9523336.

Maria Helena Fontiela Figueiredo Paulino, titular do bilhete de identidade n.º 7798316.

Alexandre Carlos Vicente Santos, titular do bilhete de identidade n.º 10837102.

João Alberto Rei da Costa, titular do bilhete de identidade n.º 9008592.

José Carlos da Silva Cabral, titular do bilhete de identidade n.º 7488341.

Manuel Dinis Camacho Rodrigues, titular do bilhete de identidade n.º 7477793.

Registado em 8 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 4 do livro n.º 1.

**União dos Sindicatos de Angra do Heroísmo  
Eleição para o quadriénio de 2009-2012**

**Direcção**

José Henrique Correia, auxiliar de acção educativa, portador do bilhete de identidade n.º 4649190.

Maria Leonor Correia de Meneses Melo, educadora de infância, portadora do bilhete de identidade n.º 6286649.

Benvinda Fátima Lima Borges Santos, assistente técnica, portadora do bilhete de identidade n.º 9913104.

Filipe Barcelos Rocha, oficial de tráfego, portador do bilhete de identidade n.º 10633736.

Vítor Nelson Garcia Silva, assistente administrativo, portador do bilhete de identidade n.º 10346321.

José Vítor Sousa Costa, técnico de exploração postal, portador do bilhete de identidade n.º 1268234.

Mário Paulo Dias Aguiar Rodrigues, operador de 1.ª de venda de pescado, portador do bilhete de identidade n.º 8134975.

Suplentes:

Ricardo Henrique Dias Toste, mecânico de manutenção industrial, portador do bilhete de identidade n.º 9841099.

Manuel Dinis Azevedo, técnico profissional, portador do bilhete de identidade n.º 5402826.

Nuno Paulo Rocha Gonçalves, assistente operacional, portador do bilhete de identidade n.º 10624506.

Registados em 19 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3/2009, a fl. 3 do livro n.º 1.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **A. I. R. T. — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo — Nulidade parcial**

Por sentença proferida em 30 de Março de 2009, na 15.ª Vara, 1.ª Secção, Lisboa — 15.ª Vara Cível Liquidatária (processo n.º 122/2002), transitada em julgado

em 23 de Abril de 2009, que o Ministério Público moveu contra A. L. R. T. — Associação de Empresas Extractoras de Inertes do Rio Tejo, foi declarada a nulidade da disposição constante do n.º 1 do artigo 10.º dos estatutos da associação de empregadores publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002.

### II — DIRECÇÃO

#### **Associação Portuguesa das Empresas Químicas APEQ — Eleição em 2 de Abril de 2009 para mandato de dois anos**

##### **Direcção**

Presidente — CUF Químicos Industriais, S. A., representada por João Jorge Gonçalves Fernandes Fugas.

Vice-Presidente — Solvay Portugal — Produtos Químicos, S. A., representada por Luís Ignacio Miguel Serrano Rubiera.

Tesoureiro — UQUIPA — União Química Portuguesa, L.ª, representada por Pedro Augusto Carvalho da Silva Garcia.

Vogal — EURORESINAS — Indústrias Químicas, S. A., representada por Miguel Rocha Felgueiras de Sousa Nogueira.

Vogal — Acail Gás, S. A., representada por Paulo Manuel Ribeiro de Almeida e Cunha.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da BRISA Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Alteração**

Alteração aprovada pela assembleia eleitoral realizada de 10 a 13 de Abril de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n. 46, de 15 de Dezembro de 2007.

Artigo 43.º

##### **Período eleitoral**

1 — (*Nova redacção.*) Um mês antes de terminar o mandato dos ORT em exercício, e CT, ou na sua ausência a AGT, ou 100 ou 20% dos trabalhadores, de acordo com

a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, elegerá uma comissão eleitoral composta por um presidente e dois secretários, à qual se juntarão posteriormente um delegado por cada lista concorrente, e farão publicar uma circular declarando aberto o processo eleitoral.

2 — *(Iguar aos estatutos em vigor.)*

3 — *(Iguar aos estatutos em vigor.)*

Artigo 43.º-A (*novo artigo*)

**Funcionamento da comissão eleitoral**

1 — A comissão elege o respectivo presidente.

2 — Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que o justifiquem.

3 — As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

Registados em 1 de Junho de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49/2009, a fl. 138 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A. — Eleição em 11 de Maio de 2009 para o mandato de dois anos.**

1 — Luís Miguel Janeiro Oleiro, trabalhador n.º 570, com a categoria profissional de cableador metalúrgico, com 7 anos de empresa, portador do bilhete de identidade n.º 10992107, de 2 de Junho de 2005, do arquivo de Lisboa.

2 — João António Peixe Marrão, trabalhador n.º 39, com a categoria profissional de electromecânico de manutenção industrial, com 43 anos de empresa, portador do bilhete de identidade n.º 2036953, de 11 de Abril de 2007, do arquivo de Lisboa.

3 — Hélder Filipe Malheiro Castilho, trabalhador n.º 550, com a categoria profissional de cableador me-

talúrgico, com 7 anos de empresa, portador do bilhete de identidade n.º 10837216, de 30 de Outubro de 2007, do arquivo da Amadora.

4 — Sérgio Francisco da Silva Teixeira Ribeiro, trabalhador n.º 290, com a categoria profissional de operador de máquina de armar e blindar, com 31 anos de empresa, portador do bilhete de identidade n.º 3354339, de 10 de Janeiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

5 — Luís Alexandre Madeira dos Santos, trabalhador n.º 556, com a categoria profissional de operador de máquinas de armar e blindar, com 7 anos de empresa, portador do bilhete de identidade n.º 10384160, de 18 de Abril de 2008, do arquivo de Lisboa.

Registados em 1 de Junho de 2009, nos termos do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 50/2009, a fl. 138 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Avon Automotive Portugal, L.ª**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Avon Automotive, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do

Emprego e das Relações do Trabalho em 22 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«A fim de eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, vimos por

este meio solicitar, nos termos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Avon Automotive Portugal, L.ª, cujo acto eleitoral será a 9 de Setembro de 2009.

A empresa tem sede Zona Industrial da Adiça, em Tondela, tem neste momento ao serviço cerca de 265 trabalhadores e, em Agosto de 2007, mudou de denominação social, passando de Avon Rubber Polímeros, L.ª, para Avon Automotive Portugal, L.ª, tendo como número de identificação fiscal actual o 507785827.»

(Seguem-se as assinaturas de 99 trabalhadores.)

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A., em 14 de Maio de 2009 para o mandato de três anos.**

Bruno Miguel Marques Lucas, bilhete de identidade n.º 11710681, de 3 de Julho de 2006, Lisboa.

Luís Miguel R. Nunes Ortiz, bilhete de identidade n.º 9881203, de Lisboa.

Victor José Pereira Amaro, bilhete de identidade n.º 9854139, de 6 de Outubro de 2005, Lisboa.

João Pedro Fonseca Jesus Costa, bilhete de identidade n.º 10730956, de Lisboa.

Registados em 28 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 41/2009, a fl. 34 do livro n.º 1.