



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Metso Fabrics Portugal, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	298
— Pellets Power 2 — Produção de Pellets, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	299

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras/texto consolidado	300
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais	331

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

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

- STEESP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público — Alteração 349
- Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas de São Miguel e Santa Maria — Cancelamento 350

II — Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços 350
- Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado 350

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

- AES — Associação de Empresas de Segurança — Alteração 351
- Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação — Alteração 356

II — Direção:

- Associação dos Industriais de Prótese Dentária 358
- IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais 358

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

...

II — Eleições:

- Continental Mabor, S. A. 359

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

- Europa & C Embalagem, S. A. 359
- Laboratórios ATRAL, S. A. 360
- Gaspar Correia — Instalações Técnicas Especiais, S. A. 360

II — Eleição de representantes:

- Bollinghaus Portugal Aços Especiais, S. A. 360
- INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. 361
- Câmara Municipal de Trancoso 361

Notas:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
 - O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.
-

SIGLAS

CCT—Contrato coletivo de trabalho.

ACT—Acordo coletivo 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

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Metso Fabrics Portugal, L.^{da} — Autorização de laboração contínua

A empresa Metso Fabrics Portugal, L.^{da}, com sede na Estrada de São João de Ovar, 6, freguesia de São João de Ovar, concelho de Ovar, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial, secção de confeção, localizado no lugar da sede.

A atividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para as indústrias de malhas, vestuário, têxtil, algodoeira e fibras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando, essencialmente, o facto de ter ocorrido a transferência de um setor de produção da casa-mãe, da Finlândia, para a unidade portuguesa. O aumento da atual capacidade produtiva, resultante do alargamento físico das instalações desta unidade produtiva, o desenvolvimento de novos produtos e a oportunidade de entrar em novos mercados são essenciais para a prossecução deste projeto, bem como para a contínua acreditação da empresa no grupo onde se integra, o Grupo Mundial Metso. No entanto, tal desiderato só é possível concretizar mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo, enquanto outros profissionais serão admitidos para o efeito.

Assim, considerando os motivos técnicos e económicos apontados pela empresa;

Considerando ainda que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e do Emprego;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Metso Fabrics Portugal, L.^{da}, a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial,

secção de confeção, localizado na Estrada de São João de Ovar, 6, freguesia de São João de Ovar, concelho de Ovar, distrito de Aveiro.

3 de janeiro de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

Pellets Power 2 — Produção de Pellets, L.^{da} Autorização de laboração contínua

A empresa Pellets Power 2 — Produção de Pellets, L.^{da}, com o número de identificação de pessoa coletiva 508296048, com sede na Herdade do Castelo de Arez, freguesia de Santiago, concelho de Alcácer do Sal, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

A atividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para o setor das indústrias de madeira e mobiliário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2008.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando que o processo produtivo utilizado para a transformação de madeira em biocombustível sólido passa por diversas etapas e implica a utilização de diversos equipamentos cujas especificações técnicas não permitem uma paragem diária, quer porque tal pausa implicaria danos na maquinaria, quer porque o arranque da mesma e consequente produção

em pleno demoraria mais de dois dias, com um impacto determinante na rentabilidade e eficiência da exploração. Nestes termos, entende a requerente que apenas o regime de laboração solicitado permitirá a viabilização do elevado investimento económico realizado e o bom funcionamento dos equipamentos.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo. Assim, considerando os motivos técnicos e económicos apontados pela empresa;

Considerando ainda que:

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

2) Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

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

4) Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Alentejo, do então Ministério da Economia e da Inovação;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Pellets Power 2 — Produção de Pellets, L.^{da}, a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas na Herdade do Castelo de Arez, freguesia de Santiago, concelho de Alcácer do Sal, distrito de Setúbal.

3 de janeiro de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Cláusula preliminar

1 — As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, as alterações que se seguem.

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

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Clausula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622, 52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040, 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial constante do anexo III-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e o anexo III-B e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2011.

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

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

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

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

4 — Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

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

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

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

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

Cláusula 4.ª

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 5.ª

Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

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

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

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por

escrito nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

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

1 — As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

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

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

Cláusula 9.^a

Formalidades

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser

reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.^a

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

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

Cláusula 12.^a

Condições de admissão e promoções obrigatórias

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

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

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

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

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

d) O praticante de caixeiro, após 2 anos de permanência na categoria ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro ajudante.

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

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

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

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

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

Grupo B — Trabalhadores de escritório

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

b) Os estagiários logo que completem 3 anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

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

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

e) Os dactilógrafos logo que completem 2 anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

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

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

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos.

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

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

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

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas

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

m) O pacote, após 3 anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a contínuo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

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

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de 1 ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos.

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

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

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

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

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

Grupo D — Rodoviários

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

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção

dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo F — Trabalhadores de costura

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

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

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

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

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

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

b) O paquete, após 3 anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

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

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

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após 3 anos de aprendizagem.

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para 2 anos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

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

2 — Admissão — 16 anos.

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

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

5 — a) O aprendiz, após 4 anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo J — Cobradores

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

b) Admissão — 18 anos de idade.

c) O cobrador de 2.ª após três anos de permanência na categoria será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L — Técnicos de desenho

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

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

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

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

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

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

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

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

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

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

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

3 — Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea *d)* do n.º 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);

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

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

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

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento

passado pelo Sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão.

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

Grupo M — Trabalhadores de informática

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

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

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder 1 ano.

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

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

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

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

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

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

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

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

d) O praticante de relojoeiro, após 4 anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro.

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

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

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

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

Grupo O — Trabalhadores de serviços pessoais
Penteado e estética

1 — São condições gerais de admissão de trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que, necessariamente e em casos

de promoção, terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhador será feita, a título experimental, pelo período máximo de 60 dias.

Nas microempresas, esse período é de 90 dias.

Único. Considera-se microempresa aquela que tenha até 10 trabalhadores e um volume anual de negócios até 2 milhões de euros.

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

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

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

Cláusula 15.^a**Contrato a termo**

Poderão ser celebrados contratos de trabalho a termo certo ou incerto para a satisfação de necessidades transitórias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

a) Os contratos a termo certo ou incerto são, nos termos da lei, celebrados por escrito e deverão conter a menção expressa para a sua celebração, e estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

b) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo, comunicará ao trabalhador, por escrito, até 15 dias antes do prazo expirar a vontade de o não renovar;

c) O trabalhador poderá denunciar o contrato para o termo do prazo desde que o comunique, por escrito, à entidade patronal até oito dias de antecedência em relação ao termo do prazo;

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

e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a termo, mesmo antes do seu termo, desde que tal seja feita por escrito e com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 12 meses ou mais de 12 meses.

Cláusula 16.^a**Relações nominais**

As entidades patronais elaborarão, anualmente, o relatório único da actividade laboral e social da empresa, relativo ao ano anterior, sendo remetido às entidades competentes, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a**Quadros de pessoal**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**Retribuições mínimas fixas**

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

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

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

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

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

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

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

4 — Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor

do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

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

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de €21.

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

Cláusula 19.^a

Incapacidade económica e financeira das empresas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

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

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

3 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, desde que o período de ausência seja superior a 60 dias, num ano.

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

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho

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

- a) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;
- b) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;
- c) 8 horas por dia e 40 por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana;
- d) 8 horas por dia e 39 horas por semana para os trabalhadores de escritório;
- e) 8 horas por dia e 37,5 horas por semana para os trabalhadores técnicos de desenho.

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

- a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior; ficando o gozo do outro meio dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;
- b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;
- c) Dois dias, sendo:

Consecutivos, em esquema rotativo durante cinco semanas;

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

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

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

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

4 — Não pode ser unilateralmente alterado o horário inicialmente acordado, devendo existir acordo entre as partes nesse sentido. Nos sectores do comércio e serviços, as empresas poderão ajustar os horários aos ciclos sazonais.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais

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

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

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

Cláusula 26.^a

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

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

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

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

Cláusula 27.^a**Prestação de trabalho em dias de mercado local**

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

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

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

Cláusula 28.^a**Horário de trabalho de Maio a Setembro na Costa da Caparica e Trafaria**

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

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

Cláusula 29.^a**Trabalho por turnos**

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

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

3 — Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9 horas e termina às 18 ou 19 horas, conforme seja praticado um período de 1 ou 2 horas de intervalo para almoço.

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a**Mapas de horários de trabalho**

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

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores, não existindo representantes institucionalizados, nos ter-

mos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

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

Cláusula 31.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — Como princípio não deve ser prestado trabalho suplementar; no entanto, só poderá vir a ser prestado pelo trabalhador quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório dos níveis de trabalho e que por isso não se justifiquem novas contratações.

3 — Em princípio, só com acordo do trabalhador a empresa poderá levar a efeito o trabalho suplementar, salvo em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir riscos ou prejuízos graves da empresa.

Consideram-se casos de força maior: calamidades, incêndio, inundações furto ou roubo e acidente.

Consideram-se riscos ou prejuízos graves para a empresa carregar e descarregar mercadorias, atendimento de clientes sob a hora de encerramento, tarefas de balanço urgentes.

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

Cláusula 32.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — a) O trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida de 100 %.

b) O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

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

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

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

Cláusula 33.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 50 %.

3 — Aos trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2011, o trabalho nocturno é considerado entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte, sendo remunerada a primeira hora com acréscimo de 25 % e as restantes com acréscimo de 50 %.

Cláusula 34.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será pago com o acréscimo a que se refere a alínea b) n.º 1 da cláusula 32.^a e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos três dias seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto a retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento especial previsto no n.º 1, alínea b), da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

Duração das férias

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

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

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

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

5 — 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.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias; para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados. Os trabalhadores que gozem, integralmente, o seu período de férias nos meses de Janeiro a Abril, Setembro ou Outubro terão direito a gozar mais um dia útil de férias, sem prejuízo do possível acréscimo do período de férias referido na lei.

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

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

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério:

Dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

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

9 — Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar por escrito, a esta até 30 de Abril, o período em que vai gozar férias.

Caso a entidade patronal não apresente o período de férias ao trabalhador em questão no prazo de 10 dias após a sua comunicação, considera-se aceite o período solicitado pelo trabalhador.

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

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

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

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

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

5 — Cessando o contrato de trabalho no ano subsequente ao da admissão ou não tendo o contrato de trabalho durado um ano, o trabalhador apenas gozará ou receberá, a título de férias e subsídio de férias, o proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados dias de descanso complementar:

a) O meio dia de descanso de sábado no caso da alínea a) do n.º 2 da cláusula 24.^a;

b) O outro dia de descanso atribuído no caso da alínea b) do n.º 2 da cláusula 24.^a;

c) O 2.º dos dois dias de descanso previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.^a

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

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

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

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

Cláusula 38.ª

Definição de faltas

1 — Por falta considera-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — *a)* As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca com a antecedência mínima de cinco dias.

b) As faltas imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas no prazo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível.

Cláusula 39.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas 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) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo

de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, designadamente em matéria de maternidade e paternidade;

k) As dadas por doação de sangue, pelo período estritamente necessário ao efeito.

3 — São consideradas injustificadas quaisquer faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.ª

Consequência das faltas justificadas

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

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

Cláusula 41.ª

Consequência das faltas não justificadas

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

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

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

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

Ordenado mensal: 8

30

Cláusula 42.ª

Dispensas

1 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3 — A entidade patronal tem de comunicar a sua decisão ao trabalhador até ao dia anterior em relação ao pedido de dispensa. Na ausência de resposta de entidade patronal, considera-se a aceitação do pedido de dispensa.

Cláusula 43.^a

Impedimentos prolongados

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

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

CAPÍTULO VII

Cessaçãõ do contrato

Cláusula 44.^a

Causas de cessaçãõ do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 45.^a

Justa causa

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

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

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

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

4.1 — Por parte da entidade patronal:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
- c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
- f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

4.2 — Por parte dos trabalhadores:

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

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

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

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.^a

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

f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

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

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

Cláusula 46.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 47.^a

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula dá direito a reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.

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

5 — Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber 40 dias de indemnização por cada ano de antiguidade. No caso de ano incompleto, será calculado proporcionalmente.

6 — Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de poder vir a investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 47.^a

Exercício do poder disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 90 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais 30 dias.

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

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

b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da comunicação da acusação;

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

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

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

Cláusula 48.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

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

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 49.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

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

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

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

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

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

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

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

i) Não levantar obstáculos no exercício de funções dos trabalhadores que sejam delegados ou dirigentes sindicais

de organizações sindicais, ou instituições de segurança social;

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

Cláusula 50.^a

Deveres dos profissionais

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

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

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

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

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

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea n) da cláusula 50.^a

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

Cláusula 52.^a

Transmissão do estabelecimento

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

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

Cláusula 53.^a

Cessação ou interrupção da actividade

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

da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 54.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

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

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

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

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

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições conforme estipula o n.º 3 da cláusula 18.^a

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 55.^a

Cláusula 58.^a

Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações

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

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

Cláusula 59.^a**Grandes deslocações no continente**

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

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

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

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

Cláusula 60.^a**Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro**

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

- a) O vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição de 2 dias úteis por cada 30 dias de deslocação seguidos ou intercalados.

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

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a**Trabalho feminino e licença parental**

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

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

b) A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de um filho, podem partilhar, a licença parental inicial de 120 dias ou 150 consecutivos. A mãe poderá gozar até 30 dias de licença parental antes do parto;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a**Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto**

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

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

SECÇÃO III

Cláusula 63.^a**Direitos especiais dos menores**

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

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Cláusula 64.^a**Trabalhadores-estudantes**

Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua

remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Cláusula 65.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se:

1 — A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde

previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 67.^a

Sanitários e vestiários

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

Cláusula 68.^a

Trabalho com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos

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

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

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

CAPÍTULO XII

Cláusula 69.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Quotização

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

Cláusula 71.^a

Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

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

Cláusula 72.^a

Comissões paritárias

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A — Caixeiros

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

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

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

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

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

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

Operador de máquinas de embalar. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Encarregado de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneiio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

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

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

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

Operador-ajudante. — É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Grupo B — Trabalhadores de escritório

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

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

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

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas nos bancos, toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas executar outras tarefas relacionadas com as alterações financeiras.

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

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

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

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

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

Caixa. — É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou

outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, repara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de escritório a fim de registar operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos, por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com operações de contabilidade.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para exercer essa função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias, de documentos existentes; imprime por vezes papéis, matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

3 — Sempre que, no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo, faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Escolhedor-classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Nota. — Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata, a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador. — É o trabalhador que procede à escolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante. — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F — Trabalhadores de costura

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

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

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

Costureira. — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

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

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

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

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos.

Colador de espumas para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador(a) de tecidos para colchões. — É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador(a) de tecidos para estofos. — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro/a de colchoeiro. — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro/a controlador(a). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro(a) de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro(a) de estofador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

Dourador de ouro fino. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumáuima, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador. — É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

Polidor manual. — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedrapomes, goma-laca, dissolvidas em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

Assentador ou aplicador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

Estuacador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualificar das profissões deste grupo.

Aprendiz. — É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção. — É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado geral. — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, *stands* de vendas, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

Montador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Dourador de ouro de imitação. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Servente ou trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras oficinas, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hotelaria

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares

não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existências de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Empregado de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas, ou impedimentos.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas., recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou

lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara os meses para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

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

2 — *Estagiário*. — É o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de terceira.

Grupo J — Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Grupo L — Técnicos de desenho

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os

valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas

Grupo M — Trabalhadores de informática

Operador informática. — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Preparador informático de dados. — É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elaborar formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros e serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. — É o trabalhador que executa as seguintes funções; estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contem e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as

especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e específica das necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Monitor de informática. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

Nota. — As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «Trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

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

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

Grupo O — Trabalhadores de serviços pessoais Penteado e estética

1 — Barbeiros (cabeleiros de homens):

a) *Cabeleiro completo de homens.* — É o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

b) *Oficial.* — É o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;

c) *Meio-oficial.* — É o trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;

d) *Praticante.* — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleiro de homens;

e) *Aprendiz.* — É o trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado;

2 — Cabeleiro de senhoras:

a) *Cabeleiro completo.* — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postigos;

b) *Oficial especializado.* — É o trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;

c) *Praticante.* — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleiro de senhoras;

d) *Ajudante.* — É o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;

e) *Aprendiz*. — É o trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um trabalhador mais qualificado.

3 — Ofícios similares:

a) *Manicura*. — É o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e ou arranjo das unhas;

b) *Calista*. — É o trabalhador que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo dos pés;

c) *Massagista de estética*. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamento de beleza;

d) *Oficial de posticeiro*. — É o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido;

e) *Ajudante de posticeiro*. — É o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas.

Pedicura. — É o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e ou arranjo das unhas;

f) *Aprendiz*. — É o trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4 — Trabalhadores da manutenção da estética:

a) *Ajudante técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes gal-

vânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis;

b) *Dietista*. — É o trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspeção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos;

c) *Educador social*. — É o trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo;

d) *Massagista de reabilitação*. — É o trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos;

e) *Trabalhador auxiliar (serviços gerais)*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo, desempenha outras tarefas específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Números de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 20, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário	0	0	0	1	2
Segundo-escriturário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	1

Nota. — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectuar-lo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades.

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª Classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª Classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª Classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais

5 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

3 — O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

Quadro de densidades

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2.ª	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3.ª	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro ...	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III-A

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

Níveis	Categoria	Remunerações (euros)
I	Praticante do 1.º ano (com.), aprendiz do 1.º ano (elect.), aprendiz do 1.º ano (met.), pacote do 1.º ano (vig. limp.), aprendiz do 1.º ano (marc.), aprendiz do 1.º ano (hot.) e praticante do 1.º ano (reloj.)	(*) 475
II	Praticante do 2.º ano (com.), aprendiz do 2.º ano (elect.), aprendiz do 2.º ano (met.), pacote do 2.º ano (vig. limp.), aprendiz do 2.º ano (marc.), aprendiz do 2.º ano (hot.), praticante do 2.º ano (reloj.) e aprendiz (cabeleireiro de homens, senhoras e ofícios similares)	(*) 475
III	Praticante do 3.º ano (com.), aprendiz do 3.º ano (met.), pacote do 3.º ano (vig. limp.), aprendiz do 3.º ano (hot.) e praticante do 3.º ano (reloj.)	(*) 475
IV	Praticante do 4.º ano (com.), aprendiz do 4.º ano (met.), aprendiz do 1.º ano (c. civil), aprendiz do 3.º ano (marc.), aprendiz do 4.º ano (hot.), praticante do 4.º ano (reloj.) e ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras)	(*) 475
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.), estagiário do 1.º ano (esc.), ajudante do 1.º ano (elect.), estagiário do 1.º ano (cost.), aprendiz do 2.º ano (c. civil), praticante do 1.º ano (marc.), estagiário do 1.º ano (hot.) e ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	(*) 475
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.), ajudante do 2.º ano (elect.), estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.), praticante do 1.º ano (met.), estagiário do 2.º ano (cost.), aprendiz do 3.º ano (c. civil), praticante do 2.º ano (marc.), estagiário do 2.º ano (hot.), tirocinante do escalão 1.º (t. des.), ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.), praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro) e trabalhador auxiliar (manut. e estética)	487
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) e tirocinante do escalão II (t. des.)	490
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.), servente de limpeza (vig. limp.) e praticante do 2.º ano (c. civil)	496
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.), pré-oficial do 1.º ano (elect.), praticante do 2.º ano (met.), costureira e bordadora (cost.), contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.), servente (c. civil), auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	530
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.), caixa de balcão com menos de três anos (com.), pré-oficial do 2.º ano (elect.), afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro	

Níveis	Categoria	Remunerações (euros)
X	de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhido-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.), oficial (cost.), colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro-controlador de 2.ª, costureiro de estofador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.), empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3.ª (hot.), cobrador de 2.ª, oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.), meio-oficial (cabeleireiro de homens), meio-oficial (cabeleireiro de senhoras) e ajudante técnico de fisioterapia	557
XI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (super.), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.), terceiro-escriturário e telefonista (esc.), ajudante de motorista (rod.), afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.), oficial especializado (cost.), oficial até dois anos (cab. hom.), oficial até dois anos (cab. senh.), oficial de posticeiro até dois anos, manicura, calista, massagista de estética até dois anos, massagista de reabilitação até dois anos, esteticista até dois anos, dietista até dois anos, educador social até dois anos, pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil), colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro controlador de 1.ª e costureiro de estofador de 1.ª, dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, montador de móveis de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 2.ª, cozinheiro de 2.ª, cobrador de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.) e pedicura	603
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super.), caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.), segundo-escriturário esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.), motorista de ligeiros (rod.), oficial electricista, afinador de máquinas de 1.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª, serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª, apontador com mais de um ano (met), cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro mais dois anos, massagista de estética mais dois anos, massagista de reabilitação mais dois anos, esteticista mais dois anos, educador social mais dois anos, pintor de 2.ª, dietista com mais de dois anos, encarregado (vig. limp.) estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil), estufador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª, entalhador de 1.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 1.ª e cozinheiro de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador mecanográfico 2.ª, operador de posto de dados de 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.), oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.), prospectador de vendas e dactilógrafo	616
XIII	Operador fiscal de caixa e op. fiscal de marcação (com.), primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.), desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário. (inf.) e decorador	622
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (super.), encarregado de armazém (com.), correspondente em línguas estrangeiras (esc.), encarregado (elect.), motorista de pesados (rod.), encarregado de metalúrgicos (met), mestre (cost.), encarregado de secção (c. civil), encarregado de secção (marc.), chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria e comprador	656
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.), encarregado de caixa (super.), encarregado de portaria (super.), inspector de vendas (com), chefe de secção (esc.), guarda-livros (esc.), encarregado geral (c. civil), encarregado geral (marc.), desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.), operador de informática de 1.ª e preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	719
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.), chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.), analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	805
XVII	Gerente comercial (com.) e chefe de escritório (esc.)	870

(*) Salário mínimo nacional, €475, desde 1 de Janeiro de 2010.

ANEXO III-B

(a partir de 1 de Julho de 2011)

(Em euros)

Níveis		Tabela I	Tabela II	Tabela III
I	Praticante do 1.º ano (com.), aprendiz do 1.º ano (elect.), aprendiz do 1.º ano (met.), paquete do 1.º ano (vig. limp.), aprendiz do 1.º ano (marc.), aprendiz do 1.º ano (hot.) e praticante do 1.º ano (reloj.)	500	500	500

(Em euros)

Níveis		Tabela I	Tabela II	Tabela III
II	Praticante 2.º ano (com.), aprendiz do 2.º ano (elect.), aprendiz do 2.º ano (met.), paquete do 2.º ano (vig. limp.), aprendiz do 2.º ano (marc.), aprendiz do 2.º ano (hot.), praticante do 2.º ano (reloj.) e aprendiz (cabeleireiro de homens, senhoras e ofícios similares)	500	500	500
III	Praticante do 3.º ano (com.), aprendiz do 3.º ano (met.), paquete do 3.º ano (vig. limp.), aprendiz do 3.º ano (hot.) e praticante do 3.º ano (reloj.)	500	500	500
IV	Praticante do 4.º ano (com.), aprendiz do 4.º ano (met.), aprendiz do 1.º ano (c. civil), aprendiz do 3.º ano (marc.), aprendiz do 4.º ano (hot.), praticante do 4.º ano (reloj.) e ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras)	500	500	500
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.), estagiário do 1.º ano (esc.), ajudante do 2.º ano (elect.), estagiário do 1.º ano (cost.), aprendiz do 2.º ano (c. civil), praticante do 1.º ano (marc.), estagiário do 1.º ano (hot.) e ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	500	500	500
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2.º ano (com.), ajudante do 2.º ano (elect.), estagiário do 2.º ano (elect.), estagiário do 1.º ano (esc.), praticante do 1.º ano (met.), estagiário do 2.º ano (cost.), aprendiz do 3.º ano (c. civil), praticante do 2.º ano (marc.), estagiário do 2.º ano (hot.), tirocinante do escalão 1.º (t. des.), ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.), praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro) e trabalhador auxiliar (manut. e estética)	500	500	500
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) e tirocinante do escalão II (t. des.)	500	500	500
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.); servente de limpeza (vig. limp.) e praticante do 2.º ano (c. civil)	502,94	504,93	505,92
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.), pré-oficial do 1.º ano (elect.), praticante do 2.º ano (met.), costureira e bordadora (cost.), contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.), servente (c. civil), auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	537,42	539,54	540,60
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª (super.), caixa de balcão com menos de três anos (com.), pré-oficial do 2.º ano (elect.), afinador de máquinas de 3.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, canalizador de 3.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, montador-ajustador de máquinas de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, bate-chapas de 3.ª, pintor de metalurgia de 3.ª, ferramenteiro de 3.ª, condutor-manobrador de 3.ª, maçariqueiro de 2.ª, escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.), oficial (cost.), Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª, cortador de tecidos para colchões de 2.ª, costureira de colchoeiro de 2.ª, enchedor de colchões e almofadas de 2.ª, cortador de tecidos para estofos de 2.ª, costureiro-controlador de 2.ª, costureiro de estufador de 2.ª, dourador de ouro de imitação de 2.ª, costureiro de decoração de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª, envernizador de 2.ª, polidor mecânico e à pistola de 2.ª, montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.), empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3.ª (hot.), cobrador de 2.º, oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.), meio-oficial (cabeleireiro de homens), meio-oficial (cabeleireiro de senhoras) e ajudante técnico de fisioterapia	564,80	567,03	568,14
XI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (super.), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.), terceiro-escriturário e telefonista (esc.), ajudante de motorista (rod.), afinador de máquinas de 2.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, canalizador de 2.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª, mecânico de máquinas de escritório de 2.ª, montador-ajustador de máquinas de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, bate-chapas de 2.ª, pintor de metalurgia de 2.ª, ferramenteiro de 2.ª, condutor-manobrador de 2.ª, maçariqueiro de 1.ª (met.), oficial especializado (cost.), oficial até dois anos (cab. hom.), oficial até dois anos (cab. senh.), oficial de posticeiro até dois anos, manicura, calista, massagista de estética até dois anos, massagista de reabilitação até dois anos, esteticista até dois anos, dietista até dois anos, educador social até dois anos, pintor de 2.ª, estucador de 2.ª, carpinteiro de limpos de 2.ª, pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil), colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª, cortador de tecidos para estofos de 1.ª, costureiro controlador de 1.ª e costureiro de estofador de 1.ª, dourador de ouro de imitação de 1.ª, envernizador de 1.ª, polidor mecânico e à pistola de 1.ª, costureiro de decoração de 1.ª, montador de móveis de 1.ª, estofador de 2.ª, polidor de 2.ª, pintor de móveis de 2.ª, marceneiro de 2.ª, pintor decorador de 2.ª, dourador de ouro fino de 2.ª, entalhador de 2.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 2.ª, cozinheiro de 2.ª, cobrador de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.) e pedicura	611,44	613,85	615,06
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (super.), caixeiro viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.), segundo-escriturário esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.), motorista de ligeiros (rod.), oficial electricista, afinador de máquinas de 1.ª, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª, canalizador de 1.ª, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª, mecânico de máquinas de escritório de 1.ª, montador-ajustador de máquinas de 1.ª, serralheiro			

(Em euros)

Níveis		Tabela I	Tabela II	Tabela III
XII	civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, bate-chapas de 1.ª, pintor de metalurgia de 1.ª, ferramenteiro de 1.ª, condutor-manobrador de 1.ª, apontador com mais de um ano (met), cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, Oficial de posticeiro mais dois anos, massagista de estética mais dois anos, massagista de reabilitação mais dois anos, esteticista mais dois anos, educador social mais dois anos, pintor de 2.ª, dietista com mais de dois anos, encarregado (vig. limp.), estucador de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, pedreiro de 1.ª e assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil), estufador de 1.ª, polidor de 1.ª, pintor de móveis de 1.ª, marceneiro de 1.ª, pintor polidor de 1.ª, pintor decorador de 1.ª, dourador de ouro fino de 1.ª, entalhador de 1.ª (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 1.ª e cozinheiro de 1.ª, desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, operador mecanográfico 2.ª, operador de posto de dados 2.ª e operador de computador de 2.ª (inf.), oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.), prospector de vendas e dactilógrafo	624,62	627,09	628,32
XIII	Operador fiscal de caixa e op. fiscal de marcação (com.), primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.), desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário (inf.) e decorador	630,71	633,20	634,44
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (super.), encarregado de armazém (com.), correspondente em línguas estrangeiras (esc.), encarregado (elect.), motorista de pesados (rod.), encarregado de metalúrgicos (met), mestre (cost.), encarregado de secção (c. civil), encarregado de secção (marc.), chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria e comprador	665,18	667,81	669,12
XV	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.), encarregado de caixa, (super.), encarregado de portaria (super.), inspector de vendas (com), chefe de secção (esc.), guarda-livros (esc.), encarregado geral (c. civil), encarregado geral (marc.), desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.), operador de informática de 1.ª e preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	729,07	731,94	733,38
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.), chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.), analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	816,27	819,49	821,10
XVII	Gerente comercial (com.) e chefe de escritório (esc.)	882,18	885,66	887,40

Sem prejuízo do salário mínimo nacional de €485, a partir de 1 de Janeiro de 2011.

A tabela I aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos três anos seja inferior a €650.

A tabela II aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos três anos seja superior a €650 e inferior a €2250.

A tabela III aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos três anos seja superior a €2250.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas tarefas nas respectivas tabelas.

Setúbal, 12 de Setembro de 2011.

Pela ACSDS — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

Francisco Joaquim Carriço da Conceição Pedro, presidente da direcção.

Ricardo Jorge dos Santos Elias Augusto Venâncio, tesoureiro.

Joaquim José Milho, 2.º secretário.

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

João Pedro de Jesus Morgado Soares, mandatário.
Armando Luís Serrão, mandatário.

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

Célia Cristina Oliveira Lopes, mandatária.
Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, mandatária.

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

Célia Cristina Oliveira Lopes, mandatária.
Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, mandatária.

Depositado em 17 de janeiro de 2012, a fl. 129 do livro n.º 11, com o n.º 6/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2 — O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora — CAE 84250 e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo.

3 — O presente acordo abrange potencialmente 92 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas neste acordo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2012, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data referida no n.º 2 da cláusula 2.^a, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser, preferencialmente, bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da Associação.

2 — Os trabalhadores não bombeiros estarão apenas obrigados ao cumprimento das alíneas a) e c) deste acordo.

Cláusula 5.^a

Modalidades dos contratos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções por tempo indeterminado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior;
- d) No contrato a termo certo, o período experimental corresponde ao tempo vertido na legislação em vigor.

2 — O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda em caso de prestação de serviços para o mesmo objecto, com a Associação, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

4 — Findo o período de experiência, a antiguidade do trabalhador é contada nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita

a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1 — Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

2 — Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo 1.

3 — O empregador pode, quando o interesse da Associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, nomeadamente o exercício de funções de manutenção de instalações e equipamentos.

4 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos princípios exarados na legislação em vigor, nomeadamente no Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

Cláusula 10.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no 1.º escalão da categoria de base e pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório.

Cláusula 11.^a

Acesso

1 — A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2 — Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

3 — A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Desempenho adequado;
- b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;
- c) Existência de vaga.

4 — A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 12.^a

Bons serviços e mérito excepcional

1 — A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2 — A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da Associação e na defesa dos seus objectivos.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 13.^a

Promoções na carreira

1 — A promoção à categoria superior é feita, em regra, por concurso precedido de curso de formação.

2 — Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

Cláusula 14.^a

Escalão de promoção

A promoção à categoria superior da respectiva carreira faz-se da seguinte forma:

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

b) Para o escalão que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

Cláusula 15.^a

Progressão

1 — A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2 — A mudança de escalão depende de avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior, nos seguintes termos:

a) Avaliação de desempenho igual a *Bom* e cinco anos de permanência no escalão imediatamente anterior;

b) Avaliação de desempenho igual a *Muito bom* e quatro anos de permanência no escalão imediatamente anterior;

c) Avaliação de desempenho igual a *Excelente* e três anos de permanência no escalão imediatamente anterior.

3 — A aplicação de pena disciplinar superior a 15 dias de suspensão num determinado ano determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

Cláusula 16.^a

Condições excepcionais de progressão

O período de cinco anos previsto no n.º 2 do artigo anterior pode ser reduzido em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

Cláusula 17.^a

Formalidades

1 — A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho tendo por base os objectivos definidos pela Associação.

2 — O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 18.^a

Salvaguarda de direitos

1 — O presente acordo de empresa é aplicável a todos os trabalhadores da Associação e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

2 — O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 19.^a

Deveres da Associação

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

c) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;

f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores da Associação instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

h) Fixar os objectivos individuais em conjunto com o trabalhador tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 20.^a

Higiene e segurança

1 — Deverá a entidade patronal segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou

doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2 — O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3 — Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.

4 — A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Atendendo à natureza das associações humanitárias de bombeiros voluntários, é dever dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da Associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na Associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Associação que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da Associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho.

2 — Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia deverão, igualmente:

a) Cumprir e fazer cumprir as determinações dos superiores hierárquicos;

b) Cooperar com os demais departamentos e serviços da Associação;

c) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

d) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da Associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 22.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à direcção da Associação:

- a) Despedir o trabalhador fora do âmbito da lei;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, excepto nas situações consignadas na lei;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 23.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da Associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 24.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 25.^a

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1 — Compete à direcção da Associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionamentos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula e do demais previsto neste acordo de empresa, se pela Associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a Associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de 10 dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5 — Havendo na Associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tentará tomar esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6 — Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da Associação adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima de trabalho normal em cada semana será a prevista na legislação vigente.

2 — A duração de trabalho diário deverá ser organizada de acordo com a legislação vigente.

3 — Poderá a direcção da Associação organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores em regime de turnos rotativos semanalmente.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, não poderá exceder o previsto na lei, em cada semana.

5 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivas.

6 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7 — Os trabalhadores que efectuem trabalho nos fins-de-semana têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

Cláusula 28.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com

hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2 — Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 30.^a

Alterações no horário de trabalho

1 — O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2 — A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do trabalhador para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da Associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos, sendo que, neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 31.^a

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à direcção da Associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3 — As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retornará sempre que possível o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 32.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da Associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo colectivo.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito

aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.^a do presente acordo colectivo.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula deste acordo colectivo intitulada «Subsídio de isenção de horário de trabalho».

Cláusula 33.^a

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a Associação e os seus trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 34.^a

Folga de compensação

1 — Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2 — Mediante acordo entre a Associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1 — Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a Associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro

horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar — Princípios gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os trabalhadores.

5 — A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda as duas horas diárias.

Cláusula 37.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo colectivo.

Cláusula 38.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

a) Em dia normal de trabalho, duas horas;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) 1.^a hora em cada dia — 50 %;

b) Horas subsequentes — 75 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que, nos termos deste documento, seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal e a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da Associação.

Cláusula 42.^a

Banco de horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos, este acordo de empresa permite a instituição de um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2 — No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

3 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 14 horas de domingo.

4 — No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

5 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo do trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

6 — Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO VI

Local de trabalhoCláusula 43.^a**Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual a área geográfica do concelho da Amadora.

Cláusula 44.^a**Deslocações em serviço**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual, com excepção das situações previstas na legislação.

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da Associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

Pequeno-almoço — €3;

Almoço — €10;

Jantar — €10;

Dormida — €35;

Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na Associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da Associação, quando não sejam assegurados por esta;

c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 45.^a**Conceitos de retribuição**

1 — A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II deste acordo de empresa.

2 — Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 46.^a**Retribuição hora**

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo o *Rm* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 47.^a**Estrutura indiciária**

1 — A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2 — O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3 — A actualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

Cláusula 48.^a**Subsídios de férias e de Natal**

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, quando aplicáveis, beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 49.^a**Subsídio de turno**

1 — A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2 — O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho nocturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho nocturno previsto no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

Cláusula 50.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

Cláusula 51.^a

Actualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 52.^a

Feriados

- 1 — São feriados obrigatórios os expressos na lei.
- 2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.
- 3 — Poderão ser observados como feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 53.^a

Férias

- 1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.
- 2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, para além do disposto no Código do Trabalho.
- 3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.
- 4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de 10 dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a 10 dias consecutivos.
- 6 — A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.
- 7 — Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Associação.
- 8 — O trabalhador que relativamente ao ano anterior não tenha faltado ao trabalho nenhum dia ou meio-dia, injustificadamente, terá direito a um acréscimo de um dia de férias relativamente às previstas na lei.
- 9 — Será elaborado um mapa de férias, que a Associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 54.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Associação

- 1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Associação.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Associação com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 55.^a

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à Associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4 — Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 56.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição prevista na legislação em vigor.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 57.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, implicará as penalizações previstas na legislação.

Cláusula 58.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 59.^a

Comunicação e prova das faltas

Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá de ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, sendo que no final de 10 dias úteis seguidos será matéria para instauração de processo disciplinar, salvo se a direcção da Associação decidir em contrário.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 62.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 63.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da Associação.

Cláusula 65.^a

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

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

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 66.^a

Comissão de serviço

1 — Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, directamente dependente da direcção da Associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2 — O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

Causas de cessação

1 — Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber as indemnizações legais previstas no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 69.^a

Formação profissional

1 — A formação profissional é obrigatória.

2 — Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da Associação e pelo comando e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3 — As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional ou escolar com interesse para a Associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5 — A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a Associação.

6 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XIII

Prevenção de álcool e drogas

Cláusula 70.^a

Consumo e venda de bebidas alcoólicas

1 — Durante o período normal de trabalho não é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nem o consumo de estupefacientes, dentro e fora das instalações da Associação, pelos trabalhadores que se encontrem em serviço.

2 — A Associação com a participação do Sindicato deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e estupefacientes, bem como poderá proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

3 — Para efeitos do número anterior a Associação, com a participação do Sindicato, pode estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicod dependência.

Cláusula 71.^a

Da realização de testes

1 — O controlo de alcoolemia efectiva-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue, adiante designada TAS, o qual será realizado por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico e sob a orientação do comandante e de um membro da direcção da Associação.

2 — Para o efeito, utilizar-se-á equipamento de sopro, certificado pelo Instituto Português de Qualidade, que avalia a quantia de álcool no ar expirado determinando, por essa via, as gramas de etanol por litro de sangue.

3 — A realização do teste é obrigatória.

Cláusula 72.^a

Dos sujeitos

1 — Serão sujeitos à determinação da TAS:

- a) Os trabalhadores identificados por sorteio aleatório;
- b) Os trabalhadores que o pretendam;
- c) Os trabalhadores indicados pelos respectivos superiores hierárquicos, nomeadamente quando o seu comportamento indicie estado de embriaguez (no caso de o

trabalhador, indicado por esta via, não apresentar teste positivo por duas vezes consecutivas, a chefia perderá esta prerrogativa relativamente ao mesmo).

2 — Aumenta a taxa de probabilidade de serem sorteados os trabalhadores nas seguintes situações:

- a) Os trabalhadores indicados com uma TAS igual ou superior a 0,5 g/l, em avaliações anteriores;
- b) Os grupos profissionais considerados de maior risco pela direcção da Associação.

Cláusula 73.^a

Do sorteio

1 — O sorteio realizar-se-á em dia e hora incertos da semana, nas instalações da Associação.

2 — A fim de serem sujeitos ao teste de determinação da TAS, são sorteados aleatoriamente, por computador, oito trabalhadores, sendo os primeiros quatro efectivos e os restantes suplentes.

3 — No caso de ausência dos efectivos, os suplentes serão sujeitos ao teste de acordo com a ordem do sorteio.

4 — Os testes implicarão obrigatoriamente a máxima discrição, privacidade e seriedade e realizar-se-ão nas instalações da Associação, em área reservada nos próprios locais de trabalho, a definir pelo comandante e pela direcção da Associação.

Cláusula 74.^a

A composição da equipa

Os testes para determinação da TAS serão efectuados por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico e sob a orientação do comandante, de um membro da direcção da Associação e na presença de uma testemunha, sempre que o trabalhador assim o solicite.

Cláusula 75.^a

Sigilo

1 — Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte de quem os realiza e presencia.

2 — O pessoal dirigente garante a confidencialidade das informações que lhe sejam transmitidas a propósito dos problemas ligados ao consumo de álcool.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações em causa serem comunicadas, por imposição legal ou para instrução de processo disciplinar, às entidades ou funcionários competentes para o efeito, informando os visados sempre que se verifiquem estas excepções.

Cláusula 76.^a

Boletim de controlo

Na aplicação do teste é obrigatório o preenchimento do boletim de controlo, tendo, o mesmo, de conter a assinatura do avaliado, de quem o realiza e de quem o presencia.

Cláusula 77.^a**Dos resultados**

1 — Realizado o teste, o trabalhador será imediatamente informado do resultado do mesmo.

2 — Se da aplicação do teste resultar uma taxa igual ou superior a 0,5 g/l, o resultado será considerado positivo.

3 — Os resultados dos testes serão guardados em local fechado e sem acesso, a determinar pela direcção da Associação, de preferência nas instalações clínicas existentes na Associação e sob a responsabilidade do médico, única entidade que poderá ter acesso aos mesmos.

4 — Os resultados dos testes serão guardados pelo período de três anos, sendo que terminado aquele prazo serão imediatamente destruídos pelo médico, na presença do comandante, de um membro da direcção da Associação e do delegado sindical.

Cláusula 78.^a**Da contraprova**

1 — O trabalhador pode requerer que lhe seja feita contraprova por análise de sangue, num laboratório credenciado. Da contraprova faz parte a realização de exame médico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o elemento que aplica o teste acompanhará, de imediato, o trabalhador ao local onde a colheita possa ser efectuada, assegurando o seu transporte quando necessário.

3 — Todas as despesas resultantes da contraprova serão por conta do requerente ou, se o resultado for negativo, por conta da Associação.

Cláusula 79.^a**Das consequências**

1 — O resultado positivo da TAS definido nos termos do n.º 2 da cláusula 79.^a obriga ao afastamento imediato do trabalhador do local do trabalho.

2 — O serviço de medicina do trabalho da Associação examinará, logo que possível, a correspondente situação clínica do trabalhador, bem como o encaminhamento e tratamento das situações de dependência do álcool.

3 — O resultado positivo previsto no n.º 1, bem como o resultado do exame do serviço de medicina do trabalho da Associação, serão comunicados, por escrito, ao superior hierárquico do trabalhador, para os efeitos que tiver por convenientes.

4 — Em face do diagnóstico serão definidas, com o trabalhador, as estratégias de intervenção adequadas a cada caso.

Cláusula 80.^a**Das infracções**

1 — Presume-se violação do dever de obediência a recusa:

- a) À sujeição ao teste de alcoolemia;
- b) De assinatura do boletim de controlo;
- c) De apresentação ao serviço de medicina do trabalho da Associação;
- d) Da realização de tratamento.

2 — Os factos referidos no número anterior, bem como quaisquer outros susceptíveis de responsabilidade disciplinar, serão comunicados pelo Superior Hierárquico do Trabalhador ou pelo Comandante à Direcção da Associação, para efeitos de decisão quanto à instauração de processo disciplinar.

3 — A direcção da Associação deverá, logo após ter conhecimento do primeiro resultado positivo, chamar o trabalhador em causa inquirindo-o sob as circunstâncias do sucedido e dando-lhe oportunidade de se justificar, após o que decidirá pela instauração ou não do respectivo processo disciplinar.

ANEXO I**Conteúdos funcionais****Bombeiros**

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

Comandante

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela actividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a naufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

2.º comandante

Ao 2.º comandante compete:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Adjunto de comando

Ao adjunto de comando compete:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Chefe

Ao chefe compete:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Subchefe

Ao subchefe compete:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro de 1.ª

O bombeiro de 1.ª é o auxiliar directo e imediato do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro de 2.ª

Ao bombeiro de 2.ª compete:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro de 3.ª

Ao bombeiro de 3.ª compete:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

Bombeiro estagiário

O bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;

b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;

e) Ser assíduo e pontual;

f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe podem, sem prejuízos daquelas, ser incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados.

a) Motorista;

b) Operador de comunicações;

c) Encarregado da logística;

d) Encarregado do serviço automóvel;

e) Mecânico;

f) Electricista auto;

g) Tripulante de ambulância;

h) Formador;

i) Mergulhador;

j) Nadador salvador;

k) Administrativos;

l) Auxiliar de serviços gerais;

m) Equipas de intervenção permanentes;

n) Assistente de medicina dentária;

o) Técnico de informática.

Funções de motorista

São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem e detectar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as moto-bombas, motosserras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Funções de operador de comunicações

O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da Associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

i) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Funções de encarregado da logística

1 — O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2 — Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3 — Um encarregado da logística pode ser responsável por mais de uma arrecadação.

Funções de encarregado do serviço automóvel

1 — O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2 — Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

Funções de mecânico

Ao mecânico compete:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Electricista auto

Ao electricista auto compete:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

Funções de tripulante de ambulância

Ao tripulante de ambulância de socorro compete:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;

d) Estancar hemorragias, administrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fracturados e estancar hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar.

Funções de formador

Ao formador compete:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir *dossiers* das acções de formação;

Definir os objectivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as acções de formação;

Avaliar as acções de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Funções de nadador salvador

Ao nadador salvador compete:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Carreira administrativa e similares

O pessoal administrativo e similares executa trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; elabora inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de centrais de telecomunicações; coordena outros trabalhadores.

As funções administrativas compreendem ainda:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Chefe de serviços administrativos

Ao chefe de serviços administrativos compete:

a) Coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente

as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direcção;

b) Distribuir o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos, emitir directivas e orientar a execução das tarefas, assegurar a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respectivas carreiras;

c) Aferir as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organizar os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação;

d) Controlar a assiduidade dos funcionários.

Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de Outubro, nomeadamente o referido no seu artigo 2.º:

a) Combate a incêndios;
b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos;
d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;

e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;

f) Colaboração em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;

g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

Assistente de medicina dentária

Ao elemento assistente de medicina dentária compete:

a) Acolhimento e encaminhamento dos pacientes;
b) Apoio ao quadro médico;
c) Limpeza e esterilização de equipamentos e instrumentos médicos.

Técnico em informática

Ao elemento técnico de informática compete:

a) Instalar e configurar *software* e *hardware*, orientando os usuários nas especificações e comandos necessários para sua utilização;

b) Organizar e controlar os materiais necessários para a execução das tarefas de operação, ordem de serviço, resultados dos processamentos, suprimentos, etc.;

c) Operar equipamentos de processamento automatizados de dados, mantendo activa toda a malha de dispositivos conectados;

d) Interpretar as mensagens exibidas no monitor, adoptando as medidas necessárias;

e) Notificar e informar aos usuários do sistema sobre qualquer falha ocorrida;

f) Executar e controlar os serviços de processamento de dados nos equipamentos que opera;

g) Executar o suporte técnico necessário para garantir o bom funcionamento dos equipamentos, com substituição, configuração e instalação de módulos, partes e componentes;

h) Administrar cópias de segurança, impressão e segurança dos equipamentos na sua área de actuação;

i) Executar o controlo dos fluxos de actividades, preparação e acompanhamento da fase de processamento dos serviços e ou monitoramento do funcionamento de redes de computadores;

j) Participar em acções de formação, quando convocado;

k) Controlar e zelar pela correcta utilização dos equipamentos;

l) Ministras formação na área de seu conhecimento;

m) Auxiliar na execução de planos de manutenção, dos equipamentos, dos programas, das redes de computadores e dos sistemas operacionais;

n) Elaborar, actualizar e manter a documentação técnica necessária para a operação e manutenção das redes de computadores;

o) Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício da função, instalar equipamentos e verificar as causas de falhas na programação de computadores.

ANEXO II

Tabela salarial

Índice 100 = €485

Categoria	Escalaes				
	1	2	3	4	5
Comandante	220 1 067	225 1 091,25	230 1 115,50		
2.º comandante	210 1 018,50	215 1 042,75	220 1 067		

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Adjunto de comando	200	205	210		
	970	994,25	1 018,50		
Chefe	190	195	200	205	
	921,50	945,75	970	994,25	
Subchefe.	170	175	180	185	190
	824,50	848,75	873	897,25	921,50
Bombeiro de 1.ª	145	150	155	160	165
	703,25	727,50	751,75	776	800,25
Bombeiro de 2.ª	130	135	140	145	150
	630,50	654,75	679	703,25	727,50
Bombeiro de 3.ª	110	115	120	125	130
	533,50	557,75	582	606,25	630,50
Bombeiro estagiário.	100				
	485				
Chefe de serviços adminis- trativos.	220	230	240		
	1067	1 115,50	1164		
Assistente administrativo principal.	200	210	220		
	970	1 018,50	1067		
Assistente administrativo de 1.ª	140	145	150	155	160
	679	703,25	727,50	751,75	776
Assistente administrativo de 2.ª	125	130	135	140	145
	606,25	630,50	654,75	679	703,25
Assistente administrativo	110	115	120	125	130
	533,50	557,75	582	606,25	630,50
Técnico de informática	140	145	150	155	160
	679	703,25	727,50	751,75	776
Assistente de medicina dentária.	110	115	120	125	130
	533,50	557,75	582	606,25	630,50

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Auxiliar de serviços gerais	100	105	115	120	125
	485	509,25	557,75	582	606,25

Amadora, 5 de Janeiro de 2012.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Amadora:

Maria Alcide Martinho Marques, presidente da direcção da AHBV de Amadora e mandatária.

Mário Manuel Ribeiro Conde, vice-presidente da direcção da AHBV de Amadora e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direcção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direcção nacional e mandatário.

Depositado em 13 de janeiro de 2012, a fl. 121 do livro n.º 11, com o n.º 5/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

STEESP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público — Alteração.

Alteração, aprovada no IV congresso, realizado em 16 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2011.

Artigo 29.º

Natureza e composição

- 1 —
- 2 — O congresso é constituído por um colégio de 134 delegados, dos quais 105 são eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados, em número de 15 por cada região.
- 3 —

b) Dois secretários e do conselho geral;

Artigo 46.º

Quórum

- 1 — O conselho geral só poderá reunir desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros e deliberará validamente desde que obtidos os votos favoráveis de dois terços dos membros presentes.

Artigo 51.º

Natureza e composição

- 1 — O secretariado é o órgão executivo de STEESP e é composto por 45 membros, eleitos em congresso.
- 2 — São ainda membros de pleno direito do Secretariado Nacional três membros de cada um dos secretariados regionais, eleitos de entre os seus pares, e que não façam parte daquele órgão por força de n.º 1 de presente artigo.

Artigo 59.º

Conselho disciplinar

- 1 —

- 5 — O conselho disciplinar só pode reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros e deliberará validamente desde que obtidos os votos favoráveis da maioria dos membros presentes.

Artigo 61.º

Funcionamento do conselho fiscalizador de contas

- 1 —
- 2 — O conselho fiscalizador de contas só pode reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros e deliberará validamente desde que obtidos os votos favoráveis da maioria dos membros presentes.

Artigo 66.º

Secções regionais

- 1 —
- 2 — Compete ao congresso, sob proposta do secretariado e ouvidos os secretariados das secções envolvidas, decidir quanto à criação de secções regionais.

Artigo 95.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Para efeitos de fiscalização de todo o processo eleitoral, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral por cada região, composta pela mesa da assembleia eleitoral e por um delegado de cada uma das listas concorrentes. Indicado juntamente com a apresentação do processo de candidatura, cabendo ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a presidência da comissão fiscalizadora. Só participará na comissão de fiscalização eleitoral um delegado de todas as Listas que se reclamarem da mesma tendência.

Registado em 16 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 143 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas de São Miguel e Santa Maria — Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de Novembro de 2011, transitada em julgado em 19 de Dezembro de 2011, no âmbito do processo n.º 1801/11.OTBPDL, que correu termos no 3.º Juízo Cível do Tribunal da Comarca de Ponta Delgada, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a asso-

ciação tivesse procedido à publicação da identidade dos respectivos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código de Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, efectuado em 27 de Setembro de 1982, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Jornal Oficial*.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

Eleição em 15 de Dezembro de 2011 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Luís Manuel Belmonte Azinheira, cartão de cidadão n.º 04888671.

Vice-presidente — Luís Alberto da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 5330395.

Vogais:

Agostinho Alberto Soares Sequeira, cartão de cidadão n.º 02733542.

Amadeu Jesus Pinto, cartão de cidadão n.º 04854714.

Carlos Manuel Agostinho de Sousa, cartão de cidadão n.º 04890077.

Carlos Manuel Dias Pereira, cartão de cidadão n.º 04712379.

Carlos Manuel Monteiro Rodrigues, cartão de cidadão n.º 06197608.

Jorge Manuel Ramalho Paulino, cartão de cidadão n.º 05524310.

José António Gonçalves Tavares Lopes, cartão de cidadão n.º 05035297.

José Augusto Santos, cartão de cidadão n.º 03147712.

José Luís Silva Pimenta Diaz, bilhete de identidade n.º 5401903.

Luís Filipe Oliveira Costa, cartão de cidadão n.º 05191156.

Paulo Manuel Bernardes Moreira, cartão de cidadão n.º 06572052.

Úrsula Fernanda Gomes Barbosa de Amorim, bilhete de identidade n.º 10765569.

Vítor Manuel Vicente Coelho, cartão de cidadão n.º 00164458.

Suplentes:

António José Silva Santos, cartão de cidadão n.º 05429398.
Gabriel Marques Silva Sadio, cartão de cidadão n.º 05040432.

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 7265053.

Marina Isabel Moita Campos, cartão de cidadão n.º 12805543.

Paulo Jorge Sim-Sim Costa, cartão de cidadão n.º 07016787.

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado

Conselho directivo nacional

(representantes do conselho directivo da Zona Sul e Ilhas)

O conselho directivo nacional do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado é composto pelos membros dos conselhos regionais do Norte e do Sul e Ilhas. Por terem cessado funções os membros efectivos do conselho directivo regional do Sul e Ilhas, Sérgio Frederico da Cunha Barros, José Miguel Pereira Miranda, Pedro Miguel Madeira Correia Canhão, Arménio Francisco Gonçalves Maximino, Maurício Veríssimo Rodrigues, Catarina Isabel de Oliveira Moura Rosa, Carla Andreia Sequeira Afonso Vieira, Nuno Luís Anacleto Revés, Idalina Maria Ornelas Raposo André, bem como os membros suplentes João António Sampaio Canelas, Maria Vitória Galveia Patrício Ferreira, Zélia Gonçalves Rebole, Isilda Maria Lopes Ferreira, Ilda dos Anjos Igreja, Maria Helena

Correia S. Dias Gonçalves, Maria de Fátima Figueiredo Limas, Dulce Lopes Luís e Rogério Lourenço Robalo, em virtude da eleição realizada em 12 de Novembro de 2011, são os mesmos substituídos por:

Membros efectivos:

Arménio Francisco Gonçalves Maximino.
Maurício Veríssimo Rodrigues.
José Velosa Barreto Ferreira Alves.
Maria de Fátima Figueiredo Limas.
Maria da Graça Alves Caturrinho do Carmo.
Maria José Tainhas Neves.
Maria da Piedade Luzia Cantarrilha.

Plácido Miguel M. Soares de Albuquerque.
Rui Luis Henriques.

Membros suplentes:

Anabela Cardoso R. Fernandes Pereira.
Maria Vitória Galveia Patrício Ferreira.
Anabela de Sousa Antunes.
Ana Margarida Antunes Rodrigues.
Dinis do Rosário Correia Basílio.
João Paulo da Silva Graça.
Jorge Manuel Ramos Cunha.
Maria da Luz Gonçalves Moreira.
Rui Miguel Cardoso de Campos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AES — Associação de Empresas de Segurança — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 5 de Dezembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2011.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, sede e objecto

Artigo 1.º

Denominação e duração

A AES — Associação de Empresas de Segurança é uma associação empresarial, de âmbito nacional, de natureza empregadora, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito

A AES é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, situadas no território nacional, titulares de uma empresa que tenha, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço e que se dedique à actividade de segurança privada, e que, nos termos dos presentes estatutos, seja admitida como associada.

Artigo 3.º

Sede

A AES tem a sua sede no Largo de São Carlos, 3, 1200-410 Lisboa, freguesia dos Mártires, concelho de Lisboa.

Artigo 4.º

Objecto

A AES tem por objecto:

- a) Defender e promover os interesses e direitos dos seus associados;
- b) Representar os associados junto da Administração Pública, de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, entidades representativas dos trabalhadores do sector de segurança privada e meios de comunicação social;
- c) Promover, desenvolver e consolidar, entre os associados e no seu sector de actividade, princípios de deontologia e ética profissionais, de respeito pela legislação aplicável e de respeito pela prática de concorrência leal;
- d) Promover e realizar estudos, bem como executar todo o tipo de actos que contribuam para o desenvolvimento do seu sector de actividade económica;
- e) Mediar eventuais conflitos de interesses entre os seus associados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as obrigações contraídas, tendo em vista a prossecução dos seus objectivos estatutários;
- g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção.

2 — O pedido de admissão deve ser dirigido à direcção, por escrito e acompanhado dos seguintes elementos:

a) Certidão do registo comercial da sociedade requerente;

b) Cópia autenticada do alvará necessário ao exercício da actividade ou cópia autenticada da autorização de exercício de actividade;

c) Identificação dos seus corpos gerentes;

d) Nome do seu representante na AES, o qual deverá pertencer à gerência ou à administração da sociedade ou à sua direcção;

e) Declaração, emitida pelas entidades competentes, de que não existem dívidas fiscais ou à segurança social;

f) Relatório e contas dos últimos dois anos e indicação do número de trabalhadores em 31 de Dezembro, dos últimos dois anos;

g) Quaisquer outros elementos de informação que a direcção entenda relevantes para a apreciação da candidatura.

Artigo 6.º

Efeitos

A admissão de associados produzirá efeitos após comunicação escrita ao interessado.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Elegerem e serem eleitos para os órgãos sociais e de ser nomeado para qualquer cargo associativo;

b) Requererem a realização de assembleias gerais, nos termos estatutários;

c) Participarem e votarem nas assembleias gerais;

d) Utilizarem os serviços de informação e de assessoria existentes na AES, ou outros que a Associação lhes possa prestar;

e) Frequentar as instalações, dentro de critérios para o efeito estabelecidos;

f) Serem informados dos factos relevantes para a vida da Associação e do sector de segurança privada;

g) Fazerem propostas e sugestões à direcção;

h) Publicitar a sua qualidade de sócio, utilizando a sigla e logótipo da AES, nos impressos ou publicidade.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Respeitarem e cumprirem as disposições estatutárias ou regulamentos internos, os princípios de ética e de deontologia profissionais, bem como de concorrência leal;

b) Aceitarem e cumprirem as deliberações e acordos emanados dos órgãos sociais;

c) Defenderem o bom nome e prestígio da Associação;

d) Exercerem efectivamente os cargos sociais para que forem eleitos;

e) Pagarem pontualmente as quotas ou outros débitos à AES;

f) Informarem, dentro de 30 dias, alterações aos seus pactos sociais, ou dos seus corpos gerentes;

g) Apresentarem, até 31 de Maio, o relatório e contas do ano anterior, balanço social e declarações formais de inexistência de dívidas à segurança social e ao fisco.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer a actividade económica representada pela Associação;

b) Os que vierem a ser excluídos;

c) Os que se demitirem;

d) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante seis meses.

Artigo 10.º

Demissão

O associado que pretender retirar-se da Associação deverá notificar a direcção dessa vontade, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data de produção dos efeitos.

CAPÍTULO III

Dos órgãos associativos

SECÇÃO I

Artigo 11.º

Órgãos associativos

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

Artigo 12.º

Mandato e eleições

1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2 — É permitida a reeleição para mandatos sucessivos, sendo que esta é feita por listas completas, para cada um dos órgãos sociais.

3 — Embora designados por prazo certo, os membros dos órgãos constantes no n.º 1 deste artigo mantêm-se em funções até nova designação.

Artigo 13.º

Processo eleitoral

1 — A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por listas separadas para a mesa da assembleia geral,

para a direcção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar e, no caso de pessoa colectiva, a indicação do representado do associado.

2 — As eleições respeitarão integralmente os princípios da gestão democrática e da liberdade de associação, sendo asseguradas às listas concorrentes iguais direitos e deveres.

3 — A fiscalização do acto eleitoral será exercida por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

4 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos tomem posse.

5 — As eleições realizar-se-ão no último trimestre do terceiro ano do mandato.

6 — Nenhum associado pode ser eleito ou representado no mesmo mandato para mais de um órgão associativo.

7 — Os corpos sociais poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, tomada com o voto favorável de dois terços dos associados presentes, devendo essa mesma assembleia designar o dia da eleição do ou dos órgãos sociais em causa, bem como eleger quem provisoriamente assumirá a gestão corrente da AES até ao início de funções dos corpos sociais a eleger.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — O funcionamento da assembleia é dirigida pela mesa da assembleia geral, composta por um presidente e um secretário, que substituirá o presidente em caso de impedimento.

Artigo 15.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Aprovar ou alterar os estatutos da AES;

c) Analisar e deliberar sobre qualquer assunto que a direcção entenda submeter-lhe, ainda que seja da competência de outro órgão social;

d) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar o plano de actividades e o orçamento anual;

f) Destituir os corpos sociais e tomar as medidas previstas no n.º 7 do artigo 13.º

Artigo 16.º

Atribuições da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;

b) Verificar a regularidade das presenças e das listas apresentadas ao processo eleitoral;

c) Assinar as actas da assembleia;

d) Dar posse aos órgãos eleitos.

Artigo 17.º

Convocatória e agenda

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais.

2 — A convocatória para qualquer reunião de assembleia geral será feita por aviso postal ou electrónico, expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data da sua realização e por publicação em um dos jornais da localidade da sede da assembleia ou por um dos jornais mais lidos nessa localidade, com a antecedência mínima de três dias.

3 — Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá, ordinariamente, até ao final do 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá a pedido da direcção, ou de um número de associados não inferior ao legalmente previsto, no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A assembleia geral funcionará à hora marcada com a presença ou representação de associados titulares de, pelo menos, metade dos votos e, meia hora depois, poderá funcionar com a presença de qualquer número de associados.

Artigo 19.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — As deliberações relativas a alterações dos estatutos da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos das associadas presentes.

As deliberações relativas à dissolução e extinção da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

As deliberações relativas à eleição e destituição dos órgãos sociais são tomadas pela maioria qualificada de dois terços dos votos representativos das associadas presentes.

Artigo 20.º

Votos

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

Até €10 000 000 — 1 voto;

De €10 000 000 a €20 000 000 — 2 votos;

De €20 000 000 a €30 000 000 — 3 votos;
 De €30 000 000 a €40 000 000 — 4 votos;
 De €40 000 000 a €50 000 000 — 5 votos;
 De €50 000 000 a €60 000 000 — 6 votos;
 De €60 000 000 a €70 000 000 — 7 votos;
 De €70 000 000 a €80 000 000 — 8 votos;
 De €80 000 000 a €90 000 000 — 9 votos;
 Mais de €90 000 000 — 10 votos.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

Composição

A direcção é um órgão colegial composto por cinco membros, sendo um deles o presidente, e outros dois ou quatro vice-presidentes, devendo estes quatro últimos ser administradores ou gerentes de entidades associadas.

Artigo 22.º

Competência

A direcção é o órgão de gestão permanente da Associação.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

- a) Representar a AES em juízo e fora dele;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover e realizar as diligências necessárias à prossecução dos fins da AES;
- d) Elaborar o orçamento anual bem como todos os documentos contabilísticos necessários, balancetes, balanços e contas de cada exercício;
- e) Administrar os bens e valores da AES e contratar os serviços externos que se revelem necessários;
- f) Alienar ou onerar bens integrados no património da Associação, sempre que tal se mostre conveniente ou necessário à prossecução dos fins sociais e mediante parecer favorável do órgão fiscalizador;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias;
- h) Aceitar donativos e fundos que sejam atribuídos à AES;
- i) Alterar o local da sede social dentro do território nacional ou abrir delegações;
- j) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, conforme o disposto nos artigos 31.º e 32.º;
- k) Fixar a jónia de admissão e os valores de quotização anual dos associados, bem como a periodicidade dos respectivos pagamentos, ou qualquer outra contribuição de natureza extraordinária;
- l) Criar grupos de trabalho ou comissões para o tratamento de tarefas específicas;
- m) Deliberar a suspensão dos associados que não tenham as suas quotas em dia.

Artigo 24.º

Funcionamento

1.1 — A direcção reunirá sempre que tal seja julgado necessário, através de convocação do seu presidente, por iniciativa deste, ou a pedido de dois dos seus membros.

1.2 — A direcção funcionará sempre com a presença da maioria dos seus membros.

1.3 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

1.4 — Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

1.5 — Após cada reunião será lavrada uma acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes à reunião.

2 — A direcção poderá elaborar e aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 25.º

Vínculo

Para obrigar a Associação, activa e passivamente, são necessárias as assinaturas conjuntas:

- a) Do seu presidente e de um vice-presidente;
- b) De um dos membros referidos na alínea anterior e do secretário-geral da Associação.

Artigo 26.º

Cessação de funções

1 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 do artigo 12.º e no n.º 4 do artigo 13.º, qualquer membro da direcção cessa as suas funções:

- a) Por vontade própria, mediante carta de demissão endereçada à AES;
- b) Por termo do seu mandato, e não havendo reeleição;
- c) Por decisão do associado que representa.

2 — Cessa as suas funções o membro da direcção cujo associado que representa tiver sido extinto, suspenso ou excluído da AES.

Artigo 27.º

Demissão

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

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2 — A AES poderá contratar um revisor oficial de contas, o qual será remunerado e poderá fazer parte do conselho fiscal.

Artigo 29.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

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

Artigo 30.º

Funcionamento

- 1 — O conselho fiscal reunirá sempre que tal se mostre necessário e, obrigatoriamente, para emitir o parecer referido na alínea a) do artigo anterior.
- 2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.
- 3 — Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

SECÇÃO V

Regime disciplinar

Artigo 31.º

Sanções

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o estabelecido nos estatutos, regulamentos da Associação, bem como ainda o não cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção, serão punidas com as seguintes sanções:

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

2 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 32.º

Matéria disciplinar

- 1 — A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direcção.
- 2 — A direcção elaborará a acusação, descrevendo os comportamentos imputados ao associado, remetendo-lhe cópia da mesma, e concedendo-lhe um prazo de 10 dias úteis para apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito.
- 3 — Na resposta à acusação, poderá o associado juntar documentos, requerer diligências e indicar testemunhas, até ao limite máximo de três por cada facto articulado.
- 4 — Da aplicação das sanções previstas no artigo anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, devendo este ser apreciado e votado na primeira reunião convocada, após a recepção do recurso.
- 5 — O recurso deverá ser interposto no prazo de 10 dias após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6 — O presidente da mesa deverá dar conhecimento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por carta registada, nos 10 dias seguintes à tomada de decisão pela assembleia geral.

SECÇÃO VI

Artigo 33.º

Secretário-geral

1 — A direcção da AES poderá proceder à designação de um secretário-geral, definindo, simultaneamente, qual o período por que exercerá essas funções.

2 — O secretário-geral, entre outras, exercerá as seguintes funções:

- a) Secretariar as reuniões da direcção, lavrando as respectivas actas e assinando-as conjuntamente com os directores;
- b) Conservar, guardar e manter em ordem os livros de actas e as listas de presenças às assembleias gerais;
- c) Proceder à expedição das convocatórias legais para as reuniões da assembleia geral e da direcção;
- d) Certificar as assinaturas dos membros da direcção;
- e) Certificar, total ou parcialmente, o conteúdo dos estatutos da Associação e a identidade dos membros que integram os seus órgãos;
- f) Assegurar o expediente diário e estabelecer as ligações entre os associados e entre os membros dos órgãos sociais;
- g) Proceder à assinatura dos documentos que lhe sejam apresentados pela direcção para esse efeito, de acordo com o que se encontra previsto na alínea b) do artigo 25.º dos estatutos.

2 — A actividade do secretário-geral será remunerada, de acordo com o que para o efeito for estabelecido pela direcção.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 34.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, quotas e contribuições extraordinárias pagas pelos associados de acordo com os montantes e periodicidade fixados pela direcção;
- b) Quaisquer fundos, subsídios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 35.º

Dissolução e liquidação

- 1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reunir os votos favoráveis de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.
- 2 — Na assembleia geral referida no número anterior, deliberar-se-á ainda a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o

seu património, sendo certo que os bens que constituírem o património da assembleia não poderão ser distribuídos pelos associados.

3 — A assembleia geral que deliberar a dissolução nomeará ainda uma comissão liquidatária, que passará a representar a assembleia em todos os actos exigidos pela liquidação.

Artigo 36.º

Alterações dos estatutos

Os estatutos poderão vir a ser alterados por deliberação tomada nos termos do n.º 2 do artigo 19.º e em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Registados em 18 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 108 do livro n.º 2.

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 25 de Março de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1987.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito geográfico, duração, objectivo e fins

Artigo 1.º

Objecto

1 — A Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação tem por objecto contribuir por todos os meios para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados e representá-los junto das entidades e instituições oficiais e tem a sua sede na Rua das Quintas, 367, 2205-048 Rossio ao Sul do Tejo, concelho de Abrantes.

2 — Na concretização do seu objecto poderá a Associação desenvolver as seguintes actividades, entre outras:

a) Promover as práticas de protecção e produção integrada das culturas dos seus associados;

b) Promover o desenvolvimento agro-silvo-pastoril nas explorações dos seus associados, incrementar, em geral, o desenvolvimento rural, a defesa do ambiente e a racional gestão dos recursos naturais e, em especial, assegurar a prossecução dos interesses dos seus associados mediante a gestão conjunta das áreas florestais de que são legítimos titulares, dispondo a Associação de departamento competente para o exercício das actividades de valorização da gestão, produção e economia florestais.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 2.º

Associados

1 — Poderão ser associados da Associação todos os agricultores com assento próprio e todos aqueles de qualquer modo ligados à produção agrícola, florestal ou pecuária.

2 — O pedido de admissão deverá ser dirigido à direcção, que sobre ele delibera.

Artigo 3.º

Direitos

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar na assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Beneficiar de todos os serviços prestados pela Associação;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Ser informado do funcionamento da Associação, através dos seus órgãos;
- f) Recorrer para a assembleia geral de quaisquer decisões da direcção que considere contrárias ou lesivas dos seus interesses;
- g) Solicitar a sua demissão.

Artigo 4.º

Deveres

São deveres dos associados:

- a) Exercer com zelo e diligência os cargos para que foram eleitos;
- b) Colaborar com a Associação na execução das deliberações dos órgãos sociais proferidas no uso da sua competência, observar o disposto nos estatutos e cumprir os respectivos regulamentos internos;
- c) Participar nas actividades e iniciativas da Associação;
- d) Colaborar com a Associação, designadamente prestando as informações que por esta lhe forem solicitadas;
- e) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral.

Artigo 5.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado os que pedirem a sua demissão.

2 — Perdem a qualidade de associado, por deliberação da direcção:

a) Os que deixarem de pagar as quotas e as não liquidarem dentro do prazo notificado;

c) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os presentes estatutos, praticado actos susceptíveis de afectar o prestígio ou o bom nome da Associação ou, injustificadamente, desobedecido às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos da Associação;

3 — A deliberação da direcção que conclua pela perda da qualidade de associado será comunicada por escrito, ao associado, que dela poderá interpor recurso para a assembleia geral seguinte.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 6.º

Órgãos sociais

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

Artigo 7.º

Eleição

1 — Os titulares da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre listas completas para todos os órgãos a enviar ao presidente da mesa com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data da assembleia eleitoral.

2 — A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes consecutivas

Artigo 8.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária uma vez por ano, até 31 de Março para apreciação e votação do plano de actividades e orçamento para o ano em curso, para apreciação e votação do relatório e contas da direcção sob parecer do conselho fiscal, e para eleição dos titulares dos órgãos sociais quando seja caso disso.

2 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direcção ou a requerimento de pelo menos um quinto do número total de associados.

3 — A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local de reunião e será enviada a todos os associados por escrito e expedida com a antecedência mínima de 15 dias, excepto no caso das assembleias convocadas para fins eleitorais, em que a antecedência mínima é de 30 dias.

Artigo 9.º

Convocatória e deliberações

1 — A assembleia geral não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2 — Meia hora depois, a assembleia geral poderá reunir e deliberar com qualquer número de associados.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre alterações de estatutos exigem três quartos de votos favoráveis dos associados presentes.

Artigo 10.º

Competências

Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c) Apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Alterar os estatutos da Associação e aprovar os seus regulamentos internos;
- e) Deliberar sobre a filiação da Associação noutras estruturas associativas;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos dos actos da direcção;
- g) Fixar os montantes das quotas;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Associação.

Artigo 11.º

Direcção

A direcção será composta por três membros efectivos e três suplentes.

Artigo 12.º

Competências

1 — A direcção tem a seu cargo todas as funções executivas e de representação da Associação. A sua acção deve-se nortear pelas directivas marcadas pela assembleia geral.

2 — Cabe-lhe a apresentação à assembleia geral de um relatório de gestão e orçamento no fim de cada ano económico.

3 — Para obrigar a Associação são bastantes duas assinaturas de qualquer um dos membros da direcção.

Artigo 13.º

Funcionamento

1 — A periodicidade das reuniões da direcção é, no mínimo, mensal.

2 — A Direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 14.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal será constituído por três membros eleitos pela assembleia geral, por períodos coincidentes com os da direcção.

2 — As suas funções são:

- a) Verificar as contas da Associação e elaborar o relatório de Contas para a sua apresentação à assembleia geral, no fim de cada ano;

b) Dar parecer no prazo julgado conveniente a qualquer consulta solicitada pela direcção;

c) Entre os membros do conselho fiscal deverá ser eleito um presidente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro e disposições finais

Artigo 15.º

Ano económico

O ano económico corresponde ao ano civil.

Artigo 16.º

Recitas

Constituem recitas da Associação:

- a) As quotas dos associados;
- b) As recitas das actividades realizadas com a finalidade de angariar fundos;
- c) Os rendimentos dos serviços prestados;
- d) Fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

Artigo 17.º

Despesas

Constituem despesas da Associação as necessárias à instituição, funcionamento e desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados.

Artigo 18.º

Revisão dos estatutos

Os estatutos deverão ser revistos quando dois terços dos sócios da assembleia geral assim o decidirem.

Artigo 19.º

Dissolução

1 — A Associação só poderá ser dissolvida em assembleia expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

2 — A assembleia geral que dissolve a Associação de-liberará sobre o destino a dar ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

Registados em 17 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 108 do livro n.º 2.

II — DIREÇÃO

Associação dos Industriais de Prótese Dentária

Eleição em 10 de Dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

Presidente — VECTRIS, L.^{da}, Coimbra.

Representante — Moisés João Coelho Rocha.

Vice-presidente — Daniel João Meirim Martins, Amadora.

Representante — Daniel João Meirim Martins.

Vice-presidente — DENTOPITECO, Lab. Prót. Dent., L.^{da}, Santo António dos Cavaleiros.

Representante — Ana Carla Fernandez Rodrigues.

Tesoureiro — DENTALTÉCNICA, L.^{da}, Lisboa.

Representante — Álvaro Carvalho Duque.

Vogal — Fernando de Montellano, L.^{da}, Lisboa.

Representante — Tiago Santos.

IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais

Eleição, em 14 de Dezembro de 2011, para mandato de três anos.

Efectivos:

Presidente — RAPORAL — Rações de Portugal, S. A.
Representante — Maria Cristina Guarda de Sousa.

Vogais:

PROGADO — Sociedade Produtora de Rações, S. A.
Representante — José Filipe Ribeiro dos Santos.
Alimentação Animal Nanta, S. A.
Representante — António Queiróz Santana.
Rações Valouro, S. A.
Representante — Manuel António Chaveiro Soares.
Finançor Agro-Alimentar, S. A.
Representante — José Romão Leite Braz.
OVOPOR — Agro Pecuária dos Milagres, S. A.
Representante — Rafael Pereira das Neves.
EUROCEREAL — Comercialização de Produtos Agro-Pecuários, S. A.
Representante — José Pedro Dias Folque de Gouveia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Continental Mabor, S. A.

Eleição em 16, 17 e 18 de Dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Victor Emanuel Rita Sampaio.
Joaquim Silva Costa.
Vítor Manuel Azevedo Oliveira.
João Manuel Gomes Pereira.
João José Dias de Oliveira.
Paulo Luís Araújo Ferreira.
Fernando Jorge da Silva e Sá.
Jaime Faria Lima.
José Joaquim Xavier Silva Reis.
Paulo David Campos Amorim.
José Manuel Cerejeira Leitão.

Suplentes:

Manuel Rui Pereira Lemos.
Jorge Martins de Araújo.
Sérgio Manuel Azevedo Fernandes.
Joaquim Manuel Lopes da Cruz.
João da Silva Carvalho.
José Cândido Sá Morais.
Filipe Manuel Ferreira Tinoco.
Vítor Manuel Ferreira Coelho.
José Luís Ferreira Carvalho.
Ricardo Morais da Costa Nogueira.
Marco Veloso.

Registado em 17 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 167 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Europa & C Embalagem, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente, do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei suprarreferida e re-

cebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de janeiro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europa & C Embalagem, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei

n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente, do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 17 de Abril de 2012, irá realizar na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Europa & C Embalagem, S. A.;
Morada: Albarraque, 2735-519 São Marcos.»

Laboratórios ATRAL, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 11 de janeiro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Laboratórios ATRAL, S. A.:

«Pela presente comunicação a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de Maio de 2012 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme

disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome da empresa — Laboratórios ATRAL, S. A.;
Morada — Rua da Estação, 42, Vala do Carregado, 2600-726 Castanheira do Ribatejo».

Seguem-se as assinaturas de 74 trabalhadores.

Gaspar Correia — Instalações Técnicas Especiais, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 13 de janeiro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pela presente se comunica a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 9 de maio de 2012 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome completo da empresa — Gaspar Correia — Instalações Técnicas Especiais, S. A.;

Morada — Estrada de Paço de Arcos, 42, 2770-129 Paço de Arcos.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bollinghaus Portugal Aços Especiais, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Bollinghaus Portugal Aços Especiais, S. A., realizada em 22 de Novembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2011.

Efectivos:

Ricardo Filipe Abreu Lisboa, bilhete de identidade n.º 12569603.

Pedro dos Santos Feteira, cartão de cidadão n.º 11592006.

Suplentes:

Leonel Pereira Letra, cartão de cidadão n.º 09613618.
Patrício Pereira Gil, bilhete de identidade n.º 6145364.

Registado em 13 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º, n.º 2, da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 11, a fl. 66 do livro n.º 1.

INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa realizada em 20 de Outubro de 2011, para o mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2011.

Efectivos:

Joaquim Filipe Mendonça da Gama Ochoa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7964665, emitido em 7 de Julho de 2000 pelo arquivo de Lisboa.

Vasco Duarte Lopes Rocha Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10583207, emitido em 21 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Paulo Rui Vieira Santos Mesquita, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10143484, cartão único, arquivo do Porto.

António Policarpo Delgado Nunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5339128, emitido em 19 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Sónia Filipa Pereira Bispo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10995001, cartão único, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Maria Albertina Fidalgo Almeida Encarnação, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7380943, emitido em 29 de Julho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Fernando Jorge Pereira Salgueiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11659014, cartão único, arquivo de Lisboa.

Pedro Miguel Ramos da Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10833614, emitido em 20 de Junho de 2008 pelo arquivo de Lisboa.

Pedro Manuel de A. Rolo B. de Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10737897, emitido em 24 de Setembro de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Augusto Castanheira Correia Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5224704, emitido em 14 de Março de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Registado em 13 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º, n.º 2, da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 12, a fl. 66 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Trancoso

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Trancoso, realizada em 25 de Novembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2011.

Efectivos:

José Augusto Tenreiro, bilhete de identidade n.º 08272731.
Licínio Pinto Pinheiro, bilhete de identidade n.º 04323872.

Suplente:

Norberto Augusto Almeida, bilhete de identidade n.º 4209282.

Manuela Maria da Cruz Monteiro, bilhete de identidade n.º 6316856.

Registado em 16 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, sob o n.º 13, a fl. 66 do livro n.º 1.

