



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Cerealis - Moagens, SA - Autorização de laboração contínua .....	2549
- Extrusal - Companhia Portuguesa de Extrusão, SA - Autorização de laboração contínua .....	2550

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Revisão global .....	2551
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global .....	2614
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras .....	2630
- Acordo de empresa entre a ADP - Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras .....	2632
- Acordo de empresa entre a ADP - Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras .....	2634

- Acordo de empresa entre a ADP - Fertilizantes, SA e Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras .....	2638
- Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial e outras .....	2641

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração .....	2646
--	------

**II – Direção:**

- Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição .....	2663
- SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Eleição .....	2664
- Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Eleição .....	2664
- Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML - Eleição .....	2665
- Sindicato dos Professores do Norte - SPN - Eleição .....	2665

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação das Termas de Portugal - Alteração .....	2667
- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Alteração .....	2670

**II – Direção:**

- Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN - Eleição .....	2674
- Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição .....	2675

- Associação Comercial de Moda - Eleição .....	2675
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Alteração .....	2676
- GALLOVIDRO, SA - Alteração .....	2676

**II – Eleições:**

- T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição .....	2686
- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição .....	2687
- Europa&c Embalagem, SA - Eleição .....	2687
- Huf Portuguesa, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2688
- GALLOVIDRO, SA - Eleição .....	2688

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha - Convocatória .....	2689
- Câmara Municipal de Santiago do Cacém - Convocatória .....	2689
- LISNAVEYARDS - Naval Services, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2689
- Mecachrome Aeronautica, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2689
- Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Convocatória .....	2690

**II – Eleição de representantes:**

- ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição .....	2690
- Bosch Termotecnologia, SA - Eleição .....	2690
- Metro do Porto, SA - Eleição .....	2690

***Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgert.msess.pt](mailto:dsrct@dgert.msess.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

***Nota:***

- 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**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Cerealis - Moagens, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Cerealis - Moagens, SA», NIF 500068070, com sede na Rua Manuel Gonçalves Lage, n.º 988, freguesia de Águas Santas, concelho da Maia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial (setores receção e moagem de trigo), localizado na Estrada Nacional 108, Km 0,6, localidade do Freixo, freguesia de Campanhã, concelho e distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da indústria de moagem, pessoal fabril-Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2005, e subseqüentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de que, face às exigências do mercado, a reorganização da atividade produtiva permitirá adequar e melhorar a capacidade de resposta, tornando a empresa mais competitiva e economicamente mais rentável. Permitirá, ainda, um melhor aproveitamento do elevado investimento efetuado nos diversos setores da empresa, em capacidade produtiva e automação, possibilitando a utilização de todas as potencialidades da capacidade instalada, obviando a que as interrupções existentes conduzam a grandes reduções de produtividade face aos ciclos de produção, bem como em dificuldades na satisfação das encomendas dos novos clientes. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação 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- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia e da Inovação;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo setor em causa, o Secretário de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, do Ministro da Economia, de 17 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Cerealis - Moagens, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, (setores receção e moagem de trigo), localizado na Estrada

Nacional 108, Km 0,6, localidade do Freixo, freguesia de Campanhã, concelho e distrito do Porto.

29 de junho de 2017 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Extrusal - Companhia Portuguesa de Extrusão, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Extrusal - Companhia Portuguesa de Extrusão, SA», NIF 500103160, com sede em Moirinhos, freguesia de Aradas, concelho e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de que, face às exigências do mercado, a reorganização da atividade produtiva permitirá adequar e melhorar a capacidade de resposta, tornando a empresa mais competitiva e economicamente mais rentável. Permitirá, ainda, um melhor aproveitamento da capacidade produtiva, possibilitando a utilização de todas as suas potencialidades, bem como a satisfação atempada das encomendas dos clientes. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação 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- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo setor em causa, o Secretário de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *a)* do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, do Ministro da Economia, de 17 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Extrusal - Companhia Portuguesa de Extrusão, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado em Moirinhos, freguesia de Aradas, concelho e distrito de Aveiro.

29 de junho de 2017 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Revisão global**

O presente CCT revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2016, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação do SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, a FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pelas associações sindicais.

#### TÍTULO I

### Clausulado geral

#### CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

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

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

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte

ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial, que produz efeitos a partir de 1 de janeiro 2017.

2- O CCT será válido pelo prazo mínimo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

#### CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições gerais de admissão

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

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

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

Data de nascimento	Anos de escolaridade
Anterior a 1/1/1967	4 anos
Entre 1/1/1967 e 31/12/1980	6 anos
Posterior a 31/12/1980	9 anos
Ano letivo 2009/2010	12 anos

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

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

3- Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 68.ª, a escolaridade mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A sede ou o domicílio do empregador;

d) A categoria do trabalhador, incluindo a respetiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;

e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) Dispensa do período experimental, se a houver;

m) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

n) O número de identificação da Segurança Social do empregador;

o) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;

p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respetiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;

q) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5- O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador estrangeiro, aplicar-se-ão as disposições específicas constantes na cláusula 63.<sup>a</sup>

6- No ato de admissão, deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento interno, se o houver;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

7- No ato da admissão, será ainda prestada informação ao trabalhador relativamente:

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

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

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

8- Nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de

trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de acesso

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Carreira profissional

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Enquadramento

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

### CAPÍTULO III

## Prestação do trabalho

### SECÇÃO I

#### Duração do trabalho

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Duração e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, distribuído por cinco dias consecutivos.

2- Para os profissionais administrativos, técnicos de dese-

nho, cobradores e telefonistas, o período normal de trabalho semanal é de 37,5 horas.

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

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

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

4- Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a 8 meses, tendo em conta que:

a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a 2 horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

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

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

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

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

6- Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador.

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

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

9- Salvo tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso diário

ser reduzido a meia hora.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

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

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

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

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

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

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um deter-

minado número de horas, por dia ou por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

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

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

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

6- O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Considera-se ainda trabalho suplementar:

a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a), do número 2 da cláusula anterior, o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;

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

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

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

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

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

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

b) As trabalhadoras grávidas;

c) As trabalhadoras e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses;

d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;

e) Os trabalhadores estudantes, exceto nas situações previstas no número 5 da cláusula 11.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Número máximo de horas de trabalho suplementar

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

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- A prestação de trabalho suplementar prevista no número 5 da cláusula 11.<sup>a</sup>, não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo, contudo, a duração média do trabalho semanal exceder 48 horas num período de referência de 12 meses. No cálculo da média, os dias de férias são subtraídos

ao período de referência em que são gozados.

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

4- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

5- Mediante acordo escrito, o limite referido no número anterior pode ser elevado até 200 horas por ano.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;

b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

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

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

b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

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

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

sendo:

R - Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

rh - Remuneração horária;

n - Número de horas trabalhadas.

6- Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respetiva retribuição não poderá, toda-

via, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

2- Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 14.<sup>a</sup>, a retribuição do trabalho suplementar noturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

4- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à cir-

cunståncia de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período noturno.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Funções de vigilância

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Objeto do contrato de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Prestação temporária de funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho

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

2- O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar, se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afetar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objeto do seu contrato, ou quando o interesse da empresa o exija.

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

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

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

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

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

c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, excetuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do número 1, da cláusula 54.<sup>a</sup>;

d) O trabalhador concorde com a cedência.

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;

d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;

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

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

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

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

5- Do acordo de cedência ocasional celebrado entre a em-

presa cedente e cessionária deverá constar ainda a declaração de concordância do trabalhador cedido.

6- O documento a que se refere o número 4 da presente cláusula será entregue com a antecedência de:

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

b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cedência definitiva de trabalhadores

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

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

3- O documento referido no número anterior conterà obrigatoriamente:

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviços

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

a) Diretor de serviço;

b) Técnico de grau III;

c) Encarregado-geral (CCOP);

d) Técnico oficial de contas;

e) Analista informático de sistemas.

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

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

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

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

a) Local habitual de trabalho fixo;

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho não fixo

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

a) Despesas com transporte;

b) Despesas com alimentação;

c) Despesas de alojamento.

2- As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações inerentes às funções

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

2- O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária com regresso diário à residência

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

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

b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

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

2- Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior, devem as partes proceder segundo os princípios de boa-fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efetue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferências temporárias sem regresso diário à residência

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

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta:

no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

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

2- Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior, deve igualmente atender-se aos princípios consignados no número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Transferências temporárias para fora do Continente/país**

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

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

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

b) Moeda em que será efetuada a retribuição e respetivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

3- No caso de destacamento para o estrangeiro, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho:

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Doença do trabalhador**

1- Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Falecimento do trabalhador transferido temporariamente**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Ocorrência de períodos de inatividade durante a transferência temporária**

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 31.<sup>a</sup> subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inatividade.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>-A

#### **Ajudas de custo**

Na atribuição de ajudas de custo por parte do empregador, prevista nas cláusulas 27.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup> e 32.<sup>a</sup>, o limite de isenção de contribuições para a Segurança Social, dos valores pagos pelo empregador a esse título, é acrescido até 50 %, sobre o limite previsto no Código do IRS, desde que tal acréscimo resulte da aplicação, por parte do empregador, de um mesmo critério, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rb* é o valor da remuneração base e

*n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

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

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

b) Número de inscrição na Segurança Social do trabalhador;

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

estipulada para o nível VII.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, por períodos iguais ou superiores a 15 dias, o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2- Para efeitos do disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direção de associação sindical.

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

4- Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de novembro do ano anterior e 31 de outubro do ano do respetivo processamento.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,81 €, que será devido unicamente a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.

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

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

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

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencional nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a pres-

tação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

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

- Automóveis ligeiros 20 %.
- Motociclos 10 %.
- Bicicletas motorizadas 8 %.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 8.<sup>a</sup>, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

- a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

- c) Aos guardas e porteiros;
- d) Aos trabalhadores que exerçam atividade em exposições e feiras;
- e) Aos trabalhadores que exerçam a atividade de vendedores e promotores de vendas;
- f) Trabalhadores em regime de turnos.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (Festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

A véspera de Natal (24 de dezembro), será dia de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

#### SECÇÃO II

##### Faltas

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

pelo tempo tido como indispensável.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### **Férias**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

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

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

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

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

4- Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção da gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, bem

como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação coletiva ou representação nos domínios da segurança e saúde no trabalho, não afetam o aumento da duração do período anual de férias previsto no número 2.

5- Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no número 2, só será considerada a assiduidade registada no ano civil subsequente ao ano da admissão, excetuando as admissões ocorridas no dia 1 de janeiro.

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

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

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

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, de prestação de trabalho.

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

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

12- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

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

14- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

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

3- Tratando-se de pequenas, médias e grandes empresas, metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

a) Até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

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

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

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

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

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

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

3- O acréscimo da duração do período de férias referido no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

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

## CAPÍTULO VII

### Contratos a termo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de celebração de contratos a termo

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Formalidades

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Duração e renovação dos contratos a termo certo

1- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder três anos, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 1 do

artigo 148.º do Código do Trabalho.

2- O contrato a termo incerto não pode ter duração superior a seis anos.

3- A renovação de contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita, no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado, considerando-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Contratos sucessivos**

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato incluindo as suas renovações.

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

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

b) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Caducidade do contrato a termo certo**

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Compensação por caducidade de contrato a termo**

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Comunicação**

1- Nos termos da lei, o empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho a celebração, com indicação do respetivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

2- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Proteção da parentalidade**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Proteção da parentalidade**

O empregador deve dar cumprimento ao regime de proteção da parentalidade, nos termos e condições previstos na lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Trabalho de estrangeiros ou apátridas**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Condições prévias de contratação**

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro ou apátrida só é admissível se o mesmo for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal, sem prejuízo de outros requisitos legais aplicáveis, nomeadamente no que se refere à forma e conteúdo do contrato de trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Formalidades**

1- Para além dos elementos previstos na cláusula 3.<sup>a</sup>, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ou apátrida, está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e conter as seguintes indicações:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;

c) A atividade do empregador;

d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

e) Local e período normal de trabalho;

f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;

g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação da atividade.

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

3- O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou resi-

dência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos ao outro exemplar.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional, sem prejuízo do cumprimento das regras do ingresso e permanência de estrangeiros em Portugal.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Comunicação da celebração e cessação dos contratos**

1- O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho, na forma legalmente prevista:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado, que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

## **CAPÍTULO X**

### **Trabalho de menores**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

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

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Celebração do contrato de trabalho**

1- É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1- O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não

tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional, pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades, exceto no caso em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares;

b) No caso previsto no número anterior, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa ao trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2- O empregador comunicará à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos do número anterior.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Descanso diário**

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Proteção da segurança e saúde do menor**

Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

## **CAPÍTULO XI**

### **Trabalhadores estudantes**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Trabalhador estudante**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação profissional**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- O empregador deve assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

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

**CAPÍTULO XIII**

**Cessaçãõ do contrato de trabalho**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Indemnizaçãõ por cessaçãõ do contrato de trabalho**

1- O montante da indemnizaçãõ é de 30 dias de retribuiçãõ base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fraçãõ de ano, nas seguintes situaçãões de cessaçãõ contratual:

a) Resoluçãõ do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocaçãõ de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

b) Despedimento declarado ilícito;

c) Em caso de procedênciã da oposiçãõ do empregador à reintegraçãõ do trabalhador.

2- Nas situaçãões previstas nas alíneas do número anterior, o montante da indemnizaçãõ não pode ser inferior a três meses da retribuiçãõ base.

**CAPÍTULO XIV**

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Organizaçãõ de serviçõs e obrigaçãões gerais do empregador**

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviçõ, o empregador deve organizar serviçõs de segurança e saúde, visando a prevençãõ de riscos profissionais e a promoçãõ da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislaçãõ em vigor aplicável.

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

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

b) Promoçãõ e vigilânciã da saúde, bem como a organizaçãõ e manutençãõ dos registos clínicos e outros elementos

informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

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

d) Informaçãõ e formaçãõ sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevençãõ e de proteçãõ;

e) Organizaçãõ, implementaçãõ e controlo da utilizaçãõ dos meios destinados à prevençãõ e proteçãõ, coletiva e individual, e coordenaçãõ das medidas a adotar em caso de emergênciã e de perigo grave e iminente, bem como organizaçãõ para minimizar as consequênciãs dos acidentes;

f) Afixaçãõ da sinalizaçãõ de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

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

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

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

4- Os profissionais que integram os serviçõs de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Obrigaçãões gerais do trabalhador**

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

a) Cumprir as prescriçãões de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposiçãões legais em vigor aplicáveis, bem como as instruçãões determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruçãões transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposiçãõ, designadamente os equipamentos de proteçãõ

ção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Medidas de segurança e proteção

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

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

3- Os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior, devem ser avaliados e consequentemente adotadas as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4- As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção coletiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.

5- O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido, mediante controlo periódico.

6- Nos trabalhos que envolvam riscos especiais, deverá proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

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

2- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo de alcoolemia

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

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «Taxa de Alcoolemia no Sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue, ou outra que venha a ser fixada em virtude de revisão legal.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas, que ponham em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior aquela prevista no número anterior, ou daí resultante, considerando-se, assim, que não reúne condições para a prestação do trabalho.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia, será sempre precedido de ações de informação e sensibilização promovidas pelo empregador e, caso estejam legalmente eleitos, organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço nos estaleiros de obra ou de apoio, em oficinas, na condução de viaturas na via pública e em demais frentes de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que iniciem estado de embriaguez;

c) Após acidente de trabalho;

d) Em local reservado, sem a presença de terceiros.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo. No caso de o médico do trabalho não participar diretamente na execução dos exames, os serviços de saúde deverão ter conhecimento prévio da realização dos mesmos, nomeadamente tendo em vista o consignado no número 14 da presente cláusula, salvo impossibilidade prática de o fazer, atendendo à urgência da sua realização, em virtude de os mesmos se justificarem pela necessidade de salvaguardar a proteção da saúde do próprio trabalhador ou de terceiros, situação em que a sua realização e o respetivo resultado deverá ser comunicada posteriormente ao serviço de saúde no trabalho, para registo e arquivo no

processo clínico do trabalhador.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento, dirigido aos serviços competentes do empregador, para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o facto de o mesmo reunir ou não condições para a prestação de trabalho.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

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

11- A realização do teste de alcoolemia, de acordo com os requisitos de aplicação consignados na presente cláusula, é obrigatória para todos os trabalhadores indicados nos termos do número 5 da presente cláusula, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

12- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho, em virtude de colocar em causa interesses de prevenção e proteção da segurança, saúde e bem-estar do próprio, do empregador e de terceiros, conforme o previsto no número 3, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

13- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso o trabalhador se encontre nas condições referidas no número 3, deverá ser imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração.

14- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

15- A TAS prevista no número 2 poderá ser alterada para valor inferior desde que seja previamente determinada no Plano de Segurança e Saúde em projeto e quando, nas frentes de trabalho inseridas em unidades em laboração, o dono de obra, em função da análise de risco, tenha estipulado e praticado com os seus colaboradores, valor igualmente inferior.

16- As partes outorgantes do presente CCT constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por seis membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, três em representação de cada uma das partes.

17- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

## CAPÍTULO XV

### Igualdade de tratamento e não discriminação

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Igualdade de tratamento e não discriminação

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

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

## CAPÍTULO XVI

### Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Utilização de ferramentas

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

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

## CAPÍTULO XVII

### Interpretação, integração e aplicação do contrato

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Successão de regulamentação**

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 2016, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Disposição transitória**

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudo e definição de funções e respetivos enquadramentos, a qual reunirá mensalmente, após entrada em vigor do presente CCT, com o objetivo de estabelecer um novo texto para o anexo II, devidamente ajustado às profissões atualmente existentes no setor.

## **TÍTULO II**

### **Condições específicas de admissão e carreira profissional**

#### **ANEXO I**

#### **Condições específicas de admissão**

#### **CAPÍTULO XVIII**

#### **Condições específicas de admissão**

## **SECÇÃO I**

### **Cobreadores**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Condições específicas de admissão**

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

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobreadores.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Categorias profissionais e acesso**

1- Os cobreadores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

2- Os cobreadores de 2.<sup>a</sup> classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.<sup>a</sup> classe após 5 anos de serviço efetivo na categoria.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Período experimental - Trabalhadores efetivos**

O período experimental dos cobreadores será de 90 dias.

## **SECÇÃO II**

### **Comércio**

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Condições específicas de admissão**

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

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

3- As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>

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

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

b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa

que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Acesso

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

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

3- O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete 2 anos de serviço efetivo ou 18 anos de idade.

4- Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem 3 anos de serviço efetivo na categoria.

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

6- Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de serviço efetivo em cada uma daquelas categorias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Densidades

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental será de:

- 120 dias para a categoria de vendedor, e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro.
- 90 dias, para as restantes categorias profissionais.

### SECÇÃO III

#### Construção civil e obras públicas

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser

admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

b) 16 anos para todas as outras categorias.

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Estágio

1- O período de estágio do técnico de obra é de 3 anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

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

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

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

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Praticantes**

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

2- Os praticantes de apontador terão 1 ou 2 anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

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

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Profissões com prática**

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

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

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

- a) Caboqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;

- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tratorista.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Pré-oficialato**

1- Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup>, completado que seja o respetivo período de aprendizagem, ingressam na categoria de pré-oficial.

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

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respetiva especialidade em Centro Protocolar da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

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

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

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

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

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

- 90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ou equiparados;
- 180 dias para as categorias superiores.

SECÇÃO IV

**Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/  
Construtores civis**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Condições especiais de admissão**

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

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

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

SECÇÃO V

**Eletricistas**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

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

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

3- Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no número 2 da cláusula 106.<sup>a</sup> deste contrato.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores eletricistas portadores de respetiva habilitação profissional devidamente legalizada e atualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

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

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Promoções e acessos**

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço efetivo na profissão.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos de serviço efetivo naquela categoria ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar

dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pela associação de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem 2 anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

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

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

6- Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de 2 anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial eletricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7- Os auxiliares de montagem poderão, após 5 anos de efetivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efetivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8- Os profissionais eletricistas, com escolaridade mínima de 9 anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I a seu pedido mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9- O técnico operacional - grau I - terá acesso a técnico operacional - grau II - ao fim de 4 anos, ou de 3 anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

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

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Exames**

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

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

3- Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à receção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder meta-de do total de oficiais.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Período experimental - Trabalhadores efetivos

O período experimental dos eletricitistas terá a seguinte duração:

- 90 dias, para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;
- 180 dias, para as categorias superiores.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Graus profissionais

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

- a) Assistente técnico:
  - Grau II;
  - Grau I.
- b) Técnico operacional:
  - Grau II;
  - Grau I.
- c) Encarregado: categoria única;
- d) Chefe de equipa: categoria única;
- e) Oficial principal: categoria única;
- f) Oficial: categoria única;
- g) Auxiliar técnico: categoria única;
- h) Pré-oficial:
  - do 2.º ano;
  - do 1.º ano.
- i) Ajudante:
  - do 2.º ano;
  - do 1.º ano.

j) Aprendiz:

- do 3.º ano;
- do 2.º ano;
- do 1.º ano.

l) Auxiliar de montagens: categoria única.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Garantia especial de segurança

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

Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Certificados profissionais

1- Para o exercício da profissão de eletricista nos graus profissionais definidos na cláusula 110.<sup>a</sup>, é necessário certificado profissional.

2- Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 110.<sup>a</sup>

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Especialidade do certificado profissional

1- *Eletricista bobinador* - É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos elétricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, tais como geradores transformadores, motores e outros aparelhos elétricos bobinados, efetua os isolamentos necessários, as ligações e proteções de enrolamentos, monta escovas, coletores ou anéis coletores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de deteção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

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

2- *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização* - É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos elétricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, proteção e segurança de aparelhos elétricos, tais como queimadores, eletrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos de deteção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações elétricas de baixa tensão.

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

3- *Montador-reparador de elevadores* - É o trabalhador

que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos elétricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de proteção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas elétricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efetua as necessárias ligações, isolamentos e proteções; utiliza aparelhos elétricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Elétricos.

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

4- *Montador de instalações elétricas de alta e baixa tensão* - É o trabalhador que efetua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos elétricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas elétricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, deteção, proteção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efetua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos elétricos utilizando aparelhagem elétrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações elétricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

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

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

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

6- *Montador-reparador de instalações elétricas de alta tensão* - É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de alta tensão em fábrica, oficina, ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, para-raios, barramentos isoladores e respetivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua proteção e isolamento; utiliza apa-

relhos elétricos de deteção e medida; interpreta esquemas de circuitos elétricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de subestações e postos de transformação e seccionamento.

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

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

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

8- *Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial)* - É o trabalhador que deteta e repara avarias em circuitos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, proteção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respetivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

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

## SECÇÃO VI

### Enfermeiros

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Densidades

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

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

**SECÇÃO VII**

**Escritório**

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

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

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o 12.º ano de escolaridade, exceto o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Contabilista - Curso adequado do ensino superior;
- d) Técnico oficial de contas - Inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

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

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

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Acessos e promoções**

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

2- Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> classes serão promovidos à classe superior logo que completarem 3 anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

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

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

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

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

7- A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d), do número 1 da cláusula anterior, rege-se nos mesmos termos da cláusula 166.<sup>a</sup>

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

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

**SECÇÃO VIII**

**Foguetos**

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

1- Na categoria profissional prevista na presente secção, só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores foguetos portadores da respetiva carteira profissional.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

**SECÇÃO IX**

**Garagens**

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

Nas categorias profissionais previstas na presente secção, só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

**SECÇÃO X**

**Hotelaria**

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

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

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

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Preferência de admissão**

Em igualdade de condições, têm preferência na admissão:

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

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

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

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

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

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

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

6- Para o cômputo dos períodos de aprendizagem, serão adicionadas as frações de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Estágio**

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

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

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

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**Título profissional**

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

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

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**Densidades**

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

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

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**Quadro de densidades**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

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

Cláusula 131.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

Cláusula 132.<sup>a</sup>

**Graus profissionais**

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

- De 1.<sup>a</sup>;
- De 2.<sup>a</sup>;
- De 3.<sup>a</sup>;
- Estagiário;
- Aprendiz.

Despenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

- Categoria única;
- Estagiário;
- Aprendiz.

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

- Categoria única.

Cláusula 133.<sup>a</sup>

**Direito à alimentação**

1- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação,

cujo valor não é dedutível do salário.

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

## SECÇÃO XI

### Madeiras

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

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

b) 16 anos para todas as outras categorias.

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

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Estágio

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

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

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

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

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

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

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

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

1- O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 142.<sup>a</sup>, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2- Igualmente para efeitos do disposto no número 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa

diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3- A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no número 4 da cláusula 136.<sup>a</sup> e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Densidades

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

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

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

2- Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial, que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup>, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

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

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

a) Encarregados - categoria única;

b) Oficiais de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, pré-oficial, praticante e aprendiz.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

– 90 dias, para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;

– 180 dias, para encarregados.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Período de prática de seis meses

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

## SECÇÃO XII

### Mármore

Cláusula 143.<sup>a</sup>

**Quadros e acessos**

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

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

Cláusula 144.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

Dividem-se em duas categorias (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>), os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com exceção das de brigador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, selecionador e serrador.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

- 90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

1- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma profissão, serão promovidos a oficial de 1.<sup>a</sup>, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

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

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

**SECÇÃO XIII**

**Metalúrgicos**

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do número 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> e de idade não inferior a:

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

b) 16 anos, para todas as outras categorias.

2- Serão diretamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;

b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade, que possuam cursos de centros de formação profissional da respetiva profissão oficialmente reconhecidos.

3- Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação, os trabalhadores habilitados com o respetivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

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

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

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

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

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

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

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

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

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

Cláusula 149.<sup>a</sup>

**Profissões sem aprendizagem**

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

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

Cláusula 150.<sup>a</sup>

**Estágio**

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

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

Cláusula 151.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

1- Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> que completem, respetivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão, serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

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

Cláusula 152.<sup>a</sup>

**Densidades**

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

Cláusula 153.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

- 90 dias, para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> ou equiparados;
- 180 dias, para categorias superiores.

SECÇÃO XIV

**Porteiros, contínuos e paquetes**

Cláusula 154.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

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

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

Cláusula 155.<sup>a</sup>

**Acessos**

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

Cláusula 156.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

SECÇÃO XV

**Químicos**

Cláusula 157.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

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

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

a) Para a categoria de auxiliar de laboratório, a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>;

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

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

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

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

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

Cláusula 158.<sup>a</sup>

**Estágio**

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

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

Cláusula 159.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

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

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

Cláusula 160.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivo**

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

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

Cláusula 161.<sup>a</sup>

**Graus profissionais**

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal:

- Classe única.

Analista:

- De 1.<sup>a</sup> classe;
- De 2.<sup>a</sup> classe;
- Estagiário.
- Auxiliar de laboratório;
- Estagiário.

SECÇÃO XVI

**Rodoviários**

Cláusula 162.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

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

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

Cláusula 163.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

SECÇÃO XVII

**Técnicos**

Cláusula 164.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

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

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

Cláusula 165.<sup>a</sup>

**Período experimental - Trabalhadores efetivos**

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

Cláusula 166.<sup>a</sup>

**Graus profissionais**

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

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

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

SECÇÃO XVIII

**Técnicos de desenho**

Cláusula 167.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

1- Grupo A - Técnicos de desenho - Podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho seguintes:

a) Curso do ensino secundário - 12.º ano (mecanotecnia; eletrotecnia; radiotecnica/eletrónica; construção civil; equipamento e interiores/decoração; introdução às artes plásticas, design e arquitetura; artes gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após doze meses de tirocínio;

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

2- Grupo B - Operador-arquivista - Para a profissão deste grupo, deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras atividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Acessos

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

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

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

- 90 dias, para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;
- 180 dias, para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projetistas.

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Outras disposições

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

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

b) Ramo de electrotécnica (eletrotecnia e eletrónica - equipamentos e instalações elétricas, iluminação, telefones, sinalização e automatismos elétricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias elétricas e eletrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos.

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

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

## SECÇÃO XIX

### Telefonistas

#### Cláusula 171.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

- a) Terem a idade mínima de 16 anos;
  - b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b), do número 2, da cláusula 3.<sup>a</sup>
- 2- As habilitações referidas na alínea b) do número anterior, não serão exigíveis:

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

#### Cláusula 172.<sup>a</sup>

##### Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

## SECÇÃO XX

### Técnicos de topografia

#### Cláusula 173.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

2- Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

#### Cláusula 174.<sup>a</sup>

##### Requisitos para o exercício de funções

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

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

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

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

5- *Revisor fotogramétrico* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiên-

cia de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

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

7- *Fotogrametrista* - formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente, todo o tipo de aparelhos restituídos utilizados na fotogrametria.

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

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

Cláusula 175.<sup>a</sup>

#### Promoções e acessos

1- Os topógrafos distribuem-se por três graus.

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

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

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

Cláusula 176.<sup>a</sup>

#### Período experimental - Trabalhadores efetivos

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

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

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

### SECÇÃO XXI

#### Técnicos de segurança no trabalho da construção

Cláusula 177.<sup>a</sup>

#### Condições específicas de admissão

1- Podem ser admitidos como técnicos de segurança no trabalho no setor da construção os trabalhadores que reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança no trabalho:

– Serem titulares de título profissional ou CAP (Certificado de Aptidão Profissional) emitido por entidade com competência para o efeito.

b) Técnicos de segurança no trabalho:

– Serem titulares de título profissional ou CAP (Certificado de Aptidão Profissional) emitido por entidade com competência para o efeito.

Cláusula 178.<sup>a</sup>

#### Acessos

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

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

Cláusula 179.<sup>a</sup>

#### Período experimental - Trabalhadores efetivos

1- O período experimental dos técnicos superiores de segurança no trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direção ou chefia, caso em que será de 240 dias.

2- O período experimental do técnico de segurança no trabalho e do estagiário de técnico de segurança no trabalho é, respetivamente, de 180 e 90 dias.

### SECÇÃO XXII

#### Profissões comuns

Cláusula 180.<sup>a</sup>

#### Períodos experimentais/Profissões comuns - Trabalhadores efetivos

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

Auxiliar de limpeza e manipulação - 90 dias;

Auxiliar de montagens - 90 dias;

Chefe de departamento - 180 dias;

Chefe de secção - 180 dias;

Condutor manobrador de equipamentos industriais - 120 dias;

Diretor de serviços - 240 dias;

Guarda - 90 dias;

Jardineiro - 90 dias;

Rececionista - 90 dias;  
Servente - 90 dias;  
Subchefe de secção - 120 dias.

## SECÇÃO XXIII

### Disposições comuns

#### Cláusula 181.<sup>a</sup>

##### Exames

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efetuados por um júri composto por dois elementos: um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao Centro de Formação Profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Lugares de sub-direção ou sub-chefia

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direção ou chefia, podem as empresas criar internamente lugares de subdireção ou sub-chefia.

## ANEXO II

### Definições de funções

#### A - Cobradores

*Cobrador* - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

#### B - Comércio

*Ajudante de fiel de armazém* - O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

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

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadoria diretamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de

fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

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

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de vendas da empresa.

*Conferente* - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

*Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de «stocks»; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Inspetor de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores caixeiros-ajudantes e de praça; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante* - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospector de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do

público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor* - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado de:

a) *Viajante* - Quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Pracista* - Quando exerce a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar* - Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

### C - Construção civil e obras públicas

*Afagador-encerador* - É o trabalhador que desbasta, afaça, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

*Ajustador-montador de aparelhagem de elevação* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de guias, guindastes, pontes rolantes, diferenciais outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

*Apontador* - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efetuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

*Armador de ferro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respetivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

*Arvorado* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à atividade de construção civil, chefia e coordena em pequenas obras, várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na atividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

*Assentador de aglomerados de cortiça* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos* - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

*Assentador de tacos* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (la-drilhos de madeira) em pavimentos.

*Auxiliar menor* - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

*Batedor de maço* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

*Cabouqueiro ou montante* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

*Calceteiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito.

Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

*Canteiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

*Capataz* - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosco ou cofragem* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

*Carregador-catalogador* - É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respetivas posições.

*Chefe de equipa* - É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido para tal, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

*Chefe de oficina* - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia das oficinas da empresa.

*Cimenteiro* - É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respetivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente, pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

*Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas* - É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas, determina os locais a pintar e procede à respetiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento acionando e regulando o mesmo, de modo a efetuar corretamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

*Controlador* - É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que dá assis-

tência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspeções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas, a fim de se efetivarem correções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado de 1.ª* - É o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do setor, detém conhecimentos genéricos de atividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controle de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das atividades próprias e de subempreiteiros.

*Encarregado de 2.ª* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à atividade de construção civil, chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra, procede à leitura e interpretação de desenhos e às respetivas marcações, bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

*Encarregado fiscal ou verificador de qualidade* - É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre atividades extra e comuns à atividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade, ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controle de obras.

*Enformador de pré-fabricados* - É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

*Entivador* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

*Espalhador de betuminosos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, rega ou espalha betuminosos.

*Estucador* - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respetivos acabamentos.

*Fingidor* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita com tintas madeira ou pedra.

*Impermeabilizador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

*Ladrilhador ou azulejador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

*Marmoritador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos com marmorite.

*Marteleiro* - É o trabalhador que, com caráter exclusivo, manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

*Mineiro* - É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*Montador de andaimes* - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efetua trabalhos, a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de proteção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de proteção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes «cantile-ver», andaimes de teto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de proteção nos andaimes. Opera e efetua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

*Montador de caixilharia* - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com exceção de pequenos acertos.

*Montador de casas pré-fabricadas* - É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

*Montador de cofragens* - É o trabalhador que em obra efetua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e estandardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Montador de elementos pré-fabricados* - É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

*Montador de estores* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

*Montador de material de fibrocimento* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica, quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas diretrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e

orienta o pessoal de serventia.

*Montador de pré-esforçados* - É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

*Oficial de vias férreas* - É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da atividade de construção e manutenção de infra estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a proteção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

*Pedreiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

*Pintor* - É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

*Pintor decorador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou tetos de qualquer espécie.

*Sondador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, manobra sondas e faz recolha de amostras.

*Técnico administrativo de produção* - É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respetivas faturas; prepara e codifica elementos de «input» para tratamento informático; participa na conferência e análise de «outputs», podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respetivos depósitos; findos os trabalhos, efetua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respetivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

*Técnico de obra/Conductor de obra* - É o trabalhador que identifica o projeto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

*Técnico de obra estagiário* - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico de recuperação* - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

*Técnico de recuperação estagiário* - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

*Tratorista* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra todos os tratores.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

*Vibradorista* - É o trabalhador que predominantemente homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade, pode auxiliar outros oficiais.

*Vulcanizador* - É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

D - Agente técnico de arquitetura e engenharia/Construtores civis

*Agente técnico de arquitetura e engenharia/Construtor civil* - É o trabalhador que estuda, projeta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitetura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projetos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

*Grau I* - É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados.

*Grau II* - É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se, em regra, dentro da orientação estabelecida pela entidade diretiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

*Grau III* - É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

#### E - Eletricistas

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

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Assistente técnico (Grau II e I)* - É o trabalhador que, ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica, colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas elétricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as diretivas e adotando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projeto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em ações de organização no âmbito da sua atividade.

*Auxiliar de montagens* - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria de servente, colabora com os profissionais eletricitas, nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; coadjuva os eletricitas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT, e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a

trabalhos menos complexos de desenrolamento.

*Auxiliar técnico* - É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial eletricista e, em particular, é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com caráter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários eletricitas.

*Encarregado* - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

*Oficial* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

*Oficial principal (critérios para atribuição deste grau)* - Designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial eletricista.

*Pré-oficial* - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Técnico operacional (Grau II e I)* - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve ações de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projeto executivo e programas de atividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de eletricidade, tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e eletrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção. Pode proceder a verificação e ensaios, bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança das instalações elétricas em vigor.

#### F - Enfermeiros

*Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

*Enfermeiro* - É o trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

*Enfermeiro-coordenador* - É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

#### G - Escritório

*Analista informático orgânico* - É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes

do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

*Analista informático de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação que projeta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração.

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

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efetua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário* - É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

*Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa* - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em datilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotíпия, datilografar papéis-matrizes («stencil») para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

*Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas. Efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, regis-

tando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais.

*Operador de computador (Grau I, II e III)* - É o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos de informação.

*Operador mecanográfico* - É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para

o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Programador informático* - É o trabalhador que prepara ordinogramas e estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

*Programador informático de aplicações* - É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

*Programador mecanográfico* - É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Secretário de direção* - É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico administrativo (Grau I e II)* - É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de atuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em diretivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## H - Fogueiros

*Encarregado* - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

## I - Garagens

*Abastecedor de carburantes* - É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

*Montador de pneus* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

## J - Hotelaria

*Cozinheiro* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, guarnece-as e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

*Dispenseiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Ecónomo* - É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à

sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta nos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção.

*Roupeiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

*Lavador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas; pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a receção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.

*Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

*Estagiário* - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

L - Madeiras

*Acabador de móveis* - É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

*Assentador de móveis de cozinha* - É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

*Bagueteiro* - É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (baguettes) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

*Carpinteiro (limpo e bancada)* - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

*Carpinteiro de moldes ou modelos* - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

*Casqueiro* - É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respetivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

*Cortador de tecidos para estofos* - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

*Costureiro de decoração* - É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

*Costureiro de estofos* - É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

*Descascador de toros* - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

*Embalador* - É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respetiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

*Emalhetador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira - encriches (malhetes).

*Empalhador* - É o trabalhador que, predominantemente,

tece diretamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

*Encarregado-geral* - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a atividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direção fabril, e elabora relatórios.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

*Encurvador mecânico* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

*Entalhador* - É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

*Estofador* - É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Estofador-controlador* - É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

*Facejador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

*Fresador-copiador* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

*Guilhotinador de folhas* - É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

*Marceneiro* - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

*Moldureiro* - É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as baguettes de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também

a pequenos retoques de acabamento.

*Moto-serrista* - É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os, utilizando uma motosserra portátil ou elétrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objeto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

*Operador de calibradora-lixadora* - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

*Operador de linha automática de painéis* - É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respetiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

*Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina* - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

*Operador de máquina de perfurar* - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respetivas ferramentas.

*Operador de máquina de tacos ou parquetes* - É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

*Operador de pantógrafo* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

*Perfilador* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plaina de quatro faces ou múltiplas faces.

*Pintor de móveis* - É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

*Polidor manual* - É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola* - É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e espon-

jas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou friccional dispostivos à superfície da peça.

*Prensador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respetivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador de lâminas e ferramentas* - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

*Riscador de madeiras ou planteador* - É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Selecionador e medidor de madeiras* - É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários setores de fabrico.

*Serrador de «charriot»* - É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos «charriots» destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Serrador de serra circular* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador de serra de fita* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

*Técnico de recuperação* - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

*Técnico de recuperação estagiário* - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

*Torneiro de madeiras (torno automático)* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático, que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

*Traçador de toros* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra elétrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

*Tupizador (moldador; tupieiro)* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas

pelo trabalho a efetuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

#### M - Mármore

*Acabador* - É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

*Britador-operador de britadeira* - É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respetivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

*Canteiro* - É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

*Canteiro-assentador* - É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

*Carregador de fogo* - É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introduz-las nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que exerce funções de direção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

*Encarregado de oficina* - É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado setor da mesma.

*Encarregado de pedreira* - É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedreira.

*Maquinista de corte* - É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

*Polidor manual* - É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

*Polidor maquinista* - É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

*Polidor-torneiro de pedras ornamentais* - É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

*Selecionador* - É o trabalhador que seleciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

*Serrador* - É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

*Torneiro de pedras ornamentais* - É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

#### N - Metalúrgicos

*Afiador de ferramentas* - É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que, através de conhecimentos e experiência oficial, analisa projetos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projeto.

*Bate-chapas* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

*Caldeireiro* - É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Cortador ou serrador de materiais* - É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

*Decapador por jato* - É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jato de areia, granalha e outros materiais.

*Encarregado* - É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente os encarregados.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

*Ferreiro ou forjador* - É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Fundidor-moldador manual* - É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

*Funileiro ou latoeiro* - É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

*Instalador de redes de gás* - É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás, sob a orientação de um técnico de gás.

*Lavandeiro* - É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

*Limador-alisador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Maçariqueiro* - É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

*Malhador* - É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

*Mandrilador mecânico* - É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

*Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de frio e ar condicionado* - É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

*Metalizador* - É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objetos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

*Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, corrigindo

possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Montador de canalizações/Instalador de redes* - É o trabalhador qualificado, capaz de efetuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sob pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como, água, gás, mazute e aquecimento à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança. Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efetua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e/ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efetua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

*Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Operador de quinadeira, viradeira ou calandra* - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

*Pesador-contador* - É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

*Pintor de automóveis ou máquinas* - É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão de obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes* - É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa pe-

ças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Soldador* - É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de gás* - É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efetuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas ações de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de stocks de materiais; ferramentas e equipamentos e respetivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efetuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na atualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

*Técnico de recuperação* - É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respetivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufaturar, podendo gerir pequenas equipas.

*Técnico de recuperação estagiário* - É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais, quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

*Técnico de refrigeração e climatização* - É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manuten-

ção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Traçador-marcador* - É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projeção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efetuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

O - Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

*Empregado de serviços externos* - É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objetos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos, nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

#### P - Químicos

*Analista* - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respetivos relatórios. Poderá ainda orientar a atividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

*Analista principal* - É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

## Q - Rodoviários

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respetiva cobrança.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

## R - Técnicos

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

Grau I - É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

Grau II - É o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Grau III - É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada

pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

## S - Técnicos de desenho

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projeto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projeto ou otimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da ação e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos ou ações de uma ou várias atividades.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do setor, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador medidor* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos,

executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece in loco autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Desenhador preparador de obra* - É o trabalhador que, a partir de elementos, e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de atividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projeto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de conceção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspetos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computadorizados aplicados ao desenho/projeto - CAD.

*Medidor* - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elaborar listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão de obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, estabelece «in loco» autos de medição, procurando ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista* - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão de obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços

simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

*Planificador* - É o trabalhador que prepara a partir de projeto completo a sua efetivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas atividades, assim como as equipas de mão de obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

*Operador-arquivista* - É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efetua registos e satisfaz pedidos de cópias, ou de consulta, dos elementos arquivados.

*Tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

#### T - Telefonistas

*Telefonista* - É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

#### U - Técnicos de topografia

*Ajudante de fotogrametrista* - É o trabalhador que, diretamente, colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

*Cartógrafo ou calculador topocartográfico* - São os trabalhadores que concebem, projetam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objetivo de representar com rigor as posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projeções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

*Fotogrametrista* - É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estéreo-restituição de modelos óticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojeções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

*Fotogrametrista auxiliar* - É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estéreo-restituição.

*Geómetra* - É o técnico que concebe, executa e/ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade

e precisão técnica. Dedicar-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: Levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projetos, delimitações do domínio público e privado, prospeção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, interseções diretas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos, quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos, elementos para programação clássica ou eletrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infraestruturas, nomeadamente no setor da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projetos de urbanização, rodovias, ferrovias e barragens. Observa e executa o controle geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas, por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao Projeto Topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

*Porta-miras* - É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeirolas e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno, a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efetua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

*Registador/medidor* - É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efetua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efetua transmissões diretas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos retos definidos entre dois pontos conhecidos e/ou direções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

*Revisor fotogramétrico* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

*Topógrafo* - É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis lon-

gitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por interseção inversa (analítica ou gráfica), recorte ou por irradiação direta ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospeção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtêm por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projetos de engenharia e arquitetura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efetuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projeto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

*Técnico auxiliar de topografia* - É o trabalhador que colabora, de forma direta, na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente, em impresso próprio, as quantidades de trabalho realizado (medições), por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos retângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respetivas. Efetua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (óticos, eletrónicos, etc.) que utiliza.

V - Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

*Técnico de segurança e higiene do trabalho* - É o trabalhador que desenvolve atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais. Designadamente, desenvolve e especifica o plano de segurança e saúde em projeto, de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projeto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia, em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais, os novos equipamentos e/ou tecnologias a introduzir

na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efetuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco, de acordo com a legislação em vigor aplicável ao setor. Efetua inspeções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na atividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de proteção individual e coletivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoiar e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos adequados, os diversos fatores físicos, químicos ou outros que possam afetar a saúde dos intervenientes na atividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses fatores ou a aplicação de proteção adequada.

*Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário* - É o trabalhador que, ao nível da função exigida, faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico superior de segurança e higiene do trabalho* - É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

#### X - Profissões comuns

*Auxiliar de limpeza ou manipulação* - É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

*Auxiliar de montagens* - É o trabalhador que, para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente, executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações, a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efetua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os eletricitistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT, bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respetivo enchimento das caixas subterrâneas; efetua tarefas de desrame e desmatação na faixa de proteção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

*Chefe de departamento* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

*Condutor-manobrador de equipamentos industriais* - É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III, conforme a seguinte classificação:

#### Nível I

- Centrais de betonagem até 16 m<sup>3</sup>/h;
- Centrais de britagem até 50 m<sup>3</sup>;
- Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro):
  - Dumper de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);
  - Dresines;
  - Equipamentos rodoferroviários;
  - Escavadoras até 120 cv, (inclusive);
  - Gruas de torre até 100 t/m (momento);
  - Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;
  - Pórticos de substituição de via;
  - Tratores agrícolas.

Nível II - Conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

- Bulldozer até 250 cv, inclusive;
- Centrais de betonagem de mais de 16 m<sup>3</sup>/h a 36 m<sup>3</sup>/h, inclusive;
- Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;
- Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);
  - Dumper mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);
  - Equipamentos de tração ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;
  - Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;
  - Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;
  - Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;
  - Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);
  - Centrais de britagem acima de 50 m<sup>3</sup>;
  - Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive.

Nível III - Conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

- Bulldozer acima de 250 cv;
- Centrais de betonagem acima de 36 m<sup>3</sup>/h;
- Centrais de betuminosos acima de 50 t;
- Cilindros acima de 12,5 t;

- Dumper acima de 12,5 t (peso bruto);
- Equipamento de tração ferroviária superior a 1000 cv;
- Escavadoras acima de 250 cv;
- Gruas automóveis acima de 50 t;
- Motoscrapers;
- Niveladoras;
- Pavimentadoras de betuminosos;
- Pás carregadoras acima de 500 cv.

*Director de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Guarda* - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

*Jardineiro* - É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

*Rececionista* - É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros, prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos setores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados, promovendo o seu envio ao setor responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos setores a que necessitem ter acesso.

*Servente* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

*Subchefe de secção* - É o trabalhador que colabora diretamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

## ANEXO III

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição****Retribuições mínimas**

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas Contabilista (Grau III) Técnico oficial de contas (Grau III) Geómetra Técnico superior de segurança no trabalho (Grau III) Director de serviços Técnico (Grau III)	Esc. Esc. Esc. Top. TST - -	865,50 €
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico Contabilista (Grau II) Programador informático de aplicações Técnico oficial de contas (Grau II) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/Construtor civil (Grau III) Assistente operacional II Desenhador projetista II	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC TD TD	811,50 €

II	Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (Grau III) Técnico superior de segurança no trabalho (Grau II) Chefe de departamento Técnico (Grau II)	Top. Top. Top. TST - -	811,50 €
III	Encarregado geral Técnico de obras (Grau III) Técnico de recuperação (Grau III) Assistente técnico (Grau II) Enfermeiro Contabilista (Grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (Grau I-B) Tesoureiro Técnico de recuperação (Grau III) Técnico de recuperação (Grau III) Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/Construtor civil (Grau II) Assistente operacional (Grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (Grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança no trabalho (Grau I) Técnico de segurança no trabalho (Grau II) Técnico (Grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC TD TD TD Top. Top. TST TST -	771,50 €
IV	Técnico de obra (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Assistente técnico (Grau I) Contabilista (Grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (Grau I-A) Técnico de recuperação (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (Grau I) Técnico de segurança no trabalho (Grau I) Chefe de secção Técnico (Grau I-A)	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TD TD TD Top. TST - -	741,00 €

V	Encarregado de 1. <sup>a</sup> Chefe de oficinas Técnico de obras (Grau I) Técnico de recuperação (Grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (Grau II) Operador de computador (Grau II) Técnico administrativo (Grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/Construtor civil (Grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança no trabalho estagiário	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC TD TD TD TD TD TD TST	657,50 €
VI	Controlador Controlador de qualidade Encarregado fiscal Encarregado de 2. <sup>a</sup> Técnico administrativo de produção (Grau II) Técnico de obras estagiário do 3.º ano Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (Grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direcção Técnico administrativo (Grau I) Encarregado	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog.	608,50 €

VI	<p>Encarregado de refeitório  Encarregado de secção  Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano  Encarregado de oficinas  Encarregado de pedreiras  Agente de métodos  Encarregado  Preparador de trabalho  Técnico de gás  Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano  Técnico de refrigeração e climatização  Desenhador I  Medidor I  Revisor fotogramétrico  Subchefe de secção</p>	<p>Hot.  Mad.  Mad.  Mar.  Mar.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  Met.  TD  TD  Top.  -</p>	608,50 €
VII	<p>Arvorado  Técnico administrativo de produção (Grau I)  Técnico de obras estagiário do 2.º ano  Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano  Oficial electricista  Caixa  Escriturário de 1.ª  Entalhador de 1.ª  Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano  Chefe de equipa  Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano  Analista de 1.ª  Estagiário  Fotogrametrista auxiliar  Técnico auxiliar de topografia</p>	<p>CCOP  CCOP  CCOP  CCOP  El.  Esc.  Esc.  Mad.  Mad.  Met.  Met.  Qui.  TD  Top.  Top.</p>	580,50 €
VIII	<p>Chefe de equipa  Oficial principal  Pintor-decorador de 1.ª  Técnico de obras estagiário do 1.º ano  Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano  Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras  Operador mecanográfico  Entalhador de 2.ª  Estofador controlador  Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano  Instalador de redes de gás  Montador de canalizações/Instalador de redes  Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano  Condutor-manobrador de equipamentos industriais (Nível III)</p>	<p>CCOP  CCOP  CCOP  CCOP  CCOP  Esc.  Esc.  Mad.  Mad.  Mad.  Met.  Met.  Met.  -</p>	564,00 €

IX	Armador de ferro de 1. <sup>a</sup>	CCOP	562,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Cimenteiro de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Fingidor de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Marmoritador de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Marteleiro de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de andaimes de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Pintor de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Tractorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup>	CCOP	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup>	Cob.	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup>	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospector de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/Vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	– Caixeiro de mar		
	– Caixeiro de praça		
	– Caixeiro viajante		
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup>	Esc.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Fog.	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.		
Bagueteiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.		
Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. <sup>a</sup>	Mad.		
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup>	Mad.		

IX	Estofador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	562,00 €
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de charriot de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Acabador de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Seleccionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Decapador por jacto de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Met.	
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Analista de 2. <sup>a</sup>	Qui.		
Motorista de pesados	Rod.		
Condutor-manobrador de equipamentos industriais (Nível II)	-		
Recepcionista	-		

	Afagador-encerador	CCOP	
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Canteiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas (Nível I)	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
X	Estucador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	559,00 €
	Fingidor de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Marmoritador de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Marteleiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
	Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Pintor de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup>	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. <sup>a</sup>	Cob.	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup>	Com.	
	Conferente	Com.	
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	

	Escriturário de 3. <sup>a</sup>	Esc.	
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Fog.	
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	Hot.	
	Dispenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Bagueteiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Casqueiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Emalhetador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Empalhador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Estofador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Facejador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Marceneiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
X	Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup>	Mad.	559,00 €
	Moldureiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Perfilador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Pintor de móveis de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de charriot de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Acabador de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Britador - operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	

X	Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup> Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Caldeireiro de 2. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Decapador por jacto de 2. <sup>a</sup> Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> Fundidor-moldador manual de 2. <sup>a</sup> Funileiro ou latoeiro de 1. <sup>a</sup> Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> Mecânico de frio e ar condicionado de 2. <sup>a</sup> Metalizador de 1. <sup>a</sup> Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. <sup>a</sup> Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Soldador de 1. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador-arquivista Tirocinante Telefonista Registador/Medidor Conductor-manobrador de equipamentos industriais (Nível I) Ferramenteiro (Mais de um ano) Jardineiro	Met. Rod. TD TD Tel. Top. - - -	559,00 €
XI	Batedor de maço Praticante de apontador de 2.º ano Pré-oficial Vibradorista Ajudante de fiel de armazém Caixa de balcão Auxiliar de montagem Caixeiro de 3. <sup>a</sup> Pré-oficial do 1.º ano	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. El. Com. El.	558,00 €

	Estagiário do 3.º ano	Esc.	
	Foguetiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
XI	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	558,00 €
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.	
	Canalizador de 3.ª	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 3.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2.ª	Met.	
	Limador-alisador de 2.ª	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2.ª	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3.ª	Met.	
	Metalizador de 2.ª	Met.	

XI	Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup> Pesador-contador Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Soldador de 2. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> Analista estagiário do 2.º ano Ajudante de fotogrametrista Porta-miras Auxiliar de montagens Ferramenteiro (Até um ano)	Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Qui. Top. Top. - -	558,00 €
XII	Praticante de apontador do 1.º ano Praticante do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Abastecedor de carburantes Lavador Montador de pneus Empregado de refeitório Lavador Roupeiro Descascador de toros Embalador Motosserrista Pré-oficial Lavandeiro Contínuo Empregado de serviços externos Porteiro Analista estagiário do 1.º ano Auxiliar de laboratório Ajudante de motorista Guarda Servente	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. - -	557,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano Caixeiro - ajudante do 2.º ano	CCOP Com.	557,00 €/445,60 € (*)

XIII	Ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. -	557,00 €/445,60 € (*)
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	557,00 €/445,60 € (*)
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	557,00 €/445,60 € (*)
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	557,00 €/445,60 € (*)/
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	557,00 €/445,60 € (*)
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	445,60 € (*)

Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respetivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço

de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

## Notas:

1- Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2017.

2- O pagamento das atualizações correspondentes ao período entre 1 de janeiro de 2017 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas pagas em cinco meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobreadores
Com.	Comércio
El.	Electricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Foguetiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, pacotes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
TD.	Técnicos de desenho
Tel.	Telefonistas
Top.	Técnicos de topografia

## ANEXO IV

I - Caixeiros										
Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

## ANEXO V

### Descrição exemplificativa dos «Serviços relacionados com a atividade da construção»

#### Claúsula 1.ª, número 1

As atividades «serviços relacionados com a atividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o setor da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou certificado emitidos pelo IMPIC, IP. Neste sentido, dever-se-ão excluir actividades apenas de suporte (ex.: contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, atividades de consultoria, etc.)

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, atividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de atuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: infra-estruturas públicas	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Nota: a lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas atividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de atividade.	
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja atividade nuclear pertença ao setor da construção)	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água	36001; 36002

Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321
Extração e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extrativa	08111; 08112; 08113; 08114; 08115; 08121; 08122; 08991; 08992; 09100; 09900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projetos de construção, levantamentos topográficos e prospeção de recursos de subsolo	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção	71200

Notas:

1- O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as atividades que podem vir a estar incluídas na atividade «serviços relacionados com a construção».

2- Cada uma destas CAE pode incluir atividades que não se relacionam com a atividade de construção e que, como tal, não devem ser abrangidas pelo CCT.

3- A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato coletivo, podendo a atividade não ser de construção, sendo, contudo, o CCT da construção o aplicável.

Lisboa, 16 de junho de 2017.

**Associações de empregadores subscritoras**

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

*José Henrique Luís da Costa Tavares*, na qualidade de mandatário.

AICOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

*Luís Miguel Tomé Saraiva*, na qualidade de mandatário.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

*Carlos Aldeia Antunes*, na qualidade de mandatário.

**Associações sindicais subscritoras**

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

*Joaquim Martins*, vice secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

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

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 132/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global**

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2009 e 25, de 8 de Julho de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, 8 de Julho de 2014, e n.º 37, de 8 de Outubro de 2016.

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território Continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1046 trabalhadores e 77 empresas.

3- O presente CCT abrange a actividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 1 de Janeiro de 2017.

**Cláusula 3.ª**

**Hierarquia de fontes**

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

**CAPÍTULO II**

**Classificação profissional, admissão e acessos**

**SECCÃO I**

**Categorias profissionais**

**Cláusula 4.ª**

**Categorias profissionais**

1- As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

**SECCÃO II**

**Trabalho de menores**

**Cláusula 5.ª**

**Capacidade de exercício e admissão de menores**

1- A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.

4- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.

5- São trabalhos leves os como tal definidos por lei.

6- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número 4.

**Cláusula 6.ª**

**Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes,

solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

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

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

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a quarenta por cento do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

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

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

4- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos dos números anteriores.

5- O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do número 1, deve frequentar, em alternativa:

a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;

b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;

c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmem as habilitações em falta.

6- A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

##### SECÇÃO I

##### Em geral

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no cumprimento das respectivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste CCT e na lei, deven-

do colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2- O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;

b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- f) Guardar lealdade ao empregador;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica actividade de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional;
- k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;
- n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- o) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Ao trabalhador, no exercício da sua actividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## SECÇÃO II

### Direitos de personalidade

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Protecção de dados pessoais

1- O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita a execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativa à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3- As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo em-

pregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à protecção de dados pessoais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas em legislação relativa segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências inerentes a actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode, em circunstancia alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1- O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização do equipamento identificado no numero anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes a natureza da actividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

### SECÇÃO III

#### Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Não concorrência

1- O trabalhador não pode exercer actividade concorrente da do empregador. Entende-se por actividade concorrente toda a que possa causar prejuízo à actividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2- O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça actividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3- Caso se trate de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de actividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4- A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua actividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5- Da compensação prevista no número anterior, são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infracção disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

### SECÇÃO IV

#### Formação profissional

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Licenciamento profissional dos técnicos de inspecção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de inspecção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres - Em geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Qualificação inicial dos jovens**

1- A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2- A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

6- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7- As horas de formação certificada a que se refere o número 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Crédito de horas para formação contínua**

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de sessenta dias.

2- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

6- Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Formação nos contratos a termo**

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

## CAPÍTULO IV

### Período experimental

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de sete dias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

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

2- Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

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

a) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores directamente dependentes da entidade empregadora;

b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direcção, para os que exerçam cargos cujo exercício requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup> deste CCT, bem como para os que exerçam funções com autonomia técnica;

c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Contratos a termo

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, excepto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração e caducidade

1- O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

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

4- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

## CAPÍTULO VI

### Objecto do contrato de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Objecto do contrato de trabalho e acumulação de funções

1- A actividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2- A actividade contratada, definida nos termos do número anterior, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3- O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4- O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais do que uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Mudança de categoria e mobilidade funcional**

1- O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2- Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3- Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitoriamente funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Cedência ocasional**

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais do que uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2- Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Acordo**

1- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3- Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa a empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

**CAPÍTULO VII**

**Local de trabalho e mobilidade geográfica**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Local de trabalho e deslocações em serviço**

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspecção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspecção pertencentes ao mesmo

grupo empresarial, nos termos seguintes:

a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação.

b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

**CAPÍTULO VIII**

**Comissão de serviço**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Regime da comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direcção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado directamente dependentes dos antes designados, bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência directa dos acima designados.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

3- O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

**CAPÍTULO IX**

**Duração e organização do tempo de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Período normal de trabalho e tempo de trabalho - Definições, duração e registo**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Registo e mapas de horário de trabalho**

1- O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3- Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Tempo de trabalho**

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período du-

rante o qual o trabalhador está efectivamente a desempenhar a actividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direcção do empregador.

2- Incluem-se no tempo de trabalho tão-só as interrupções e os intervalos no trabalho que:

a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;

b) Sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;

c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3- Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2- Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua actividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

## SECÇÃO II

### Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2- O período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3- O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5- Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador, as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

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

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

## SECÇÃO III

### Descanso semanal

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal obrigatório e complementar

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias fracções.

## SECÇÃO IV

### Trabalho a tempo parcial

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime do trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

## SECÇÃO V

### Trabalho nocturno

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Regime do trabalho nocturno**

1- Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, durante o período nocturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador nocturno pode beneficiar de uma redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho nocturno prestado.

4- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores nocturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

SECÇÃO VI

**Trabalho suplementar**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Regime do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos acréscimos previstos na lei.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

**Retribuição - Em geral**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Tabelas salariais**

As tabelas salariais são as que constam do anexo II a este CCT.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Determinação da retribuição**

1- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas legais que o regem, deste CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como estrita contrapartida do seu trabalho.

3- Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4- Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:  $(Rm \times 12) : (52 \times n)$  em que Rm é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Forma do cumprimento da retribuição**

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias**

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

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3- O aumento da duração de férias previsto no número 3 da cláusula 56.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 6,20 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios e facultativos os que como tal estejam previstos na lei.

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

#### SECÇÃO II

### Férias e licença sem retribuição

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de vinte e dois dias úteis.

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

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

a) Três dias de férias desde que o trabalhador não tenha qualquer falta;

b) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;

c) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas.

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

5- Para efeitos da aplicação do disposto no número 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período não superior a 15 dias consecutivos, entre Maio e Outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período de entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos

trabalhadores abrangidos e, sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos legais.

3- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Contratos de duração não superior a 12 meses**

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

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da doença prevista no número 1 é feita, por declaração passada por entidade competente para o efeito.

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente seguinte ao casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nas condições e com os limites fixados na lei;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado, enteada);

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4- As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente seguinte aos factos que as justificam.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Comunicação da falta justificada**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de 48 horas, ser entregue ao trabalhador.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

3- A prova da situação de doença prevista é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

## CAPÍTULO XII

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Redução ou suspensão

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2- A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;

b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspecção, a suspensão da actividade da entidade autorizada ou do centro de inspecção.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Duração

1- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3- Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4- Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Direitos do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no número 2;

b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de Segurança Social, calculadas na base da sua retribuição normal.

c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Compensação retributiva

1- Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea a) do número 1 do artigo anterior.

2- A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Comparticipação na compensação retributiva

1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela Segurança Social.

2- Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada

por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4- O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da Segurança Social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a Segurança Social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;

b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;

c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2- O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

3- A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do número 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador

1- Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2- No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

3- Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o

impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

## CAPÍTULO XIII

### Acção disciplinar

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2- Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de acção e de recurso previstos na lei.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, retribuição correspondente a trinta dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para esclarecimento da verdade.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Suspensão do exercício de funções**

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da actividade de inspecção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

CAPÍTULO XIV

**Cessação do contrato de trabalho**

SECÇÃO I

**Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento colectivo**

1- A decisão de despedimento colectivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2- Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.

3- Na falta do acordo a que refere o número anterior, nos vinte dias seguintes à data da comunicação referida no número 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Compensação em caso de despedimento colectivo**

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1- A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito.

2- Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.

3- O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despe-

dimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar para despedimento**

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de acção disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre e sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito**

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- No caso de fracção do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4- Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

SECÇÃO II

**Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa**

1- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2- A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista

no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4- A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção, bem como funções de representação.

3- Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

### CAPÍTULO XV

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

### CAPÍTULO XVI

#### Exercício de actividade sindical na empresa

#### SECÇÃO I

##### Delegados sindicais

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

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

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

c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três membros.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos membros da direcção

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

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

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

c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três membros.

2- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direcção sindical ao equivalente.

3- Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

2- Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

3- No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

### SECÇÃO II

#### Cobrança de quotas sindicais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotas

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

## CAPÍTULO XVII

## ANEXO II

**Interpretação, integração e aplicação do contrato**Cláusula 88.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

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

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

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

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

## ANEXO I

**Categorias profissionais**

*Director técnico* - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para assegurar o cumprimento de toda a regulamentação técnica aplicável à actividade de inspecção de veículos a motor e seus reboques.

*Director da qualidade* - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para gerir o sistema de gestão da qualidade.

*Gestor responsável* - É o trabalhador nomeado pela entidade gestora responsável perante o IMT, IP, por todas as matérias relacionadas com o contrato de gestão.

*Inspector de veículos* - É o trabalhador devidamente habilitado pelo IMT, IP, para o exercício da actividade profissional de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques.

*Administrativo* - É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

*Recepcionista* - É o trabalhador administrativo que recebe os pedidos de inspecção, informa o público, faz as marcações de inspecção e recebe os valores correspondentes.

*Trabalhador não qualificado* - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

**Tabela de salários mínimos**

I	Quadro superior	1 319,00 euros
II	Gestor responsável	991,00 euros
III	Director da qualidade	934,00 euros
IV	Director técnico	934,00 euros
V	Inspector de veículos	808,00 euros
	1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções)	660,50 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
	a) Director técnico/Director da qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável	179,50 euros
VI	Administrativo	660,50 euros
VII	Recepcionista	557,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	557,00 euros

Lisboa, 17 de maio de 2017.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

*Paulo Areal*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

*Joaquim Martins*, mandatário.

Depositado em 30 de junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 135/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2016.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 18.ª

(Retribuição)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,00 €.

Cláusula 20.ª-A

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €.

Cláusula 22.ª

(Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 56,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

**CAPÍTULO XII**

**Questões gerais e transitórias**

Cláusula 52.ª

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21/2015 e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27/2016.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

**1 de Janeiro de 2017 a 31 de Dezembro de 2017**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 164,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 010,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	900,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	839,00 €

5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	786,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	738,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	685,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	640,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	623,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	564,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	557,00 €
12	Praticante e paquete	557,00 €

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 21 de Junho de 2017.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Verter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Depositado em 30 de junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 134/2017, 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 ADP - Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros -  
Alteração salarial e outras**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2015.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

- 1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- O AE abrange um empregador e 290 trabalhadores.

**CAPÍTULO VII**

**Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

- 1 e 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,08 euros e 13,93 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações no Continente**

- 1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- a) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor;*)
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,29 euros;
- c) d) e e) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,03 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações ao estrangeiro**

- 1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)
- a) b) e c) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor;*)
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,88 euros.
- 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 76 307,31 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as

viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de Setembro de 2017 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % ;
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2 a 8- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 516,63 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 a 7- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,18 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 e 10- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

**CAPÍTULO XII**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,02 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4- *Mantem-se a redacção do AE em vigor.*

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord.A	-
8	-	Encarregado /Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm.A Escrit. princ.A	Fog. princ.A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. Inst A	Ofic. princ. A Prep.trab.A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ.A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm.B Escrit. princ.B	Fog. princ.B	Ofic. princ. inst B Prep. trab.B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ.B Prep. trab.B	-	Op. coord.II Op. princ.II	Anal. princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogueteiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maq. Locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogueteiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogueteiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueteiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

**ADP - Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2017**

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 436,00	2 563,00	2 698,00	2 838,00	2 947,00	3 082,00	3 213,00
2	2 114,00	2 224,00	2 336,00	2 447,00	2 563,00	2 668,00	2 778,00
3	1 891,00	1 988,00	2 090,00	2 224,00	2 291,00	2 387,00	2 483,00
4	1 658,00	1 746,00	1 834,00	1 922,00	1 988,00	2 090,00	2 179,00
5	1 463,00	1 531,00	1 610,00	1 687,00	1 746,00	1 841,00	1 915,00
6	1 210,00	1 265,00	1 330,00	1 384,00	1 429,00	1 493,00	1 547,00
7	1 117,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00	1 302,00	1 352,00	1 404,00
8	1 059,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00	1 310,00
9	1.031,00	1 069,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00
10	962,00	994,00	1 017,00	1 069,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00
11	933,00	954,00	978,00	994,00	1 017,00	1 069,00	1 097,00
12	902,00	933,00	962,00	978,00	994,00	1 041,00	1 069,00
13	870,00	899,00	939,00	954,00	978,00	994,00	1 041,00
14	852,00	882,00	899,00	920,00	939,00	978,00	1 017,00
15	838,00	865,00	882,00	897,00	910,00	939,00	968,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 7 de Junho de 2017.

Pela ADP - Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e

em representação da FE - Federação dos Engenheiros que para o efeito a credenciou e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2017, a fl. 29 do livro n.º 12, com o n.º 138/2017, 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 ADP - Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras**

Iterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2015.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- (Mantem-se a redacção do AE em vigor.)

2- O AE abrange um empregador e 290 trabalhadores.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Pequenas deslocações

1 e 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

3- Os valores previstos na alínea *b*) são fixados, respectivamente, em 3,08 euros e 13,93 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações no Continente

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*a*) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor;*)

*b*) A um subsídio diário de deslocação de 8,29 euros;

*c*) *d*) e *e*) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,03 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações ao estrangeiro

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*a*) *b*) e *c*) (*Mantem-se a redacção do AE em vigor;*)

*d*) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,88 euros.

2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 76 307,31 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de Setembro de 2017 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

*a*) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

*b*) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

*c*) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

*d*) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

*e*) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável -22,5 %;

*f*) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2 a 8- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 516,63 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 a 7- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,18 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 e 10- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

## CAPÍTULO XII

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,02 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord.A	-
8	-	Encarregado /Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm.A Escrit. princ.A	Fog. princ.A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. Inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab.A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ.A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm.B Escrit. princ. B	Fog. princ.B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ.B Prep. trab.B	-	Op. coord.II Op. princ.II	Anal. princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. Locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

## ADP - Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2017

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 436,00	2 563,00	2 698,00	2 838,00	2 947,00	3 082,00	3 213,00
2	2 114,00	2 224,00	2 336,00	2 447,00	2 563,00	2 668,00	2 778,00
3	1 891,00	1 988,00	2 090,00	2 224,00	2 291,00	2 387,00	2 483,00
4	1 658,00	1 746,00	1 834,00	1 922,00	1 988,00	2 090,00	2 179,00
5	1 463,00	1 531,00	1 610,00	1 687,00	1 746,00	1 841,00	1 915,00
6	1 210,00	1 265,00	1 330,00	1 384,00	1 429,00	1 493,00	1 547,00
7	1 117,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00	1 302,00	1 352,00	1 404,00
8	1 059,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00	1 310,00
9	1 031,00	1 069,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00
10	962,00	994,00	1 017,00	1 069,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00
11	933,00	954,00	978,00	994,00	1 017,00	1 069,00	1 097,00
12	902,00	933,00	962,00	978,00	994,00	1 041,00	1 069,00
13	870,00	899,00	939,00	954,00	978,00	994,00	1 041,00
14	852,00	882,00	899,00	920,00	939,00	978,00	1 017,00
15	838,00	865,00	882,00	897,00	910,00	939,00	968,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 7 de Junho de 2017.

Pela ADP - Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgias, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

### Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da

Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 30 de junho de 2017, a fl. 29 do livro n.º 12, com o n.º 136/2017, 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 ADP - Fertilizantes, SA e Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2015.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

2- O AE abrange um empregador e 290 trabalhadores.

**CAPÍTULO VII**

**Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

1 e 2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

3- Os valores previstos na alínea *b)* são fixados, respectivamente, em 3,08 euros e 13,93 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações no Continente**

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*a)* (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*b)* A um subsídio diário de deslocação de 8,29 euros;

*c), d)* e *e)* (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 12,03 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*a), b)* e *c)* (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

*d)* Subsídio diário de deslocação no valor de 17,88 euros.

2- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 76 307,31 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de Setembro de 2017 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2 a 8- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas

despesas de funeral até ao limite de 516,63 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 a 7- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 12,18 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 e 10- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

**CAPÍTULO XII**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 15,02 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4- (*Mantem-se a redacção do AE em vigor.*)

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor Tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./Esp. adm.C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./Esp. adm.B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord.A	-
8	-	Encarregado /Caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./Esp. adm.A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord.B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm.A Eserit. princ.A	Fog. princ.A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. Inst A	Ofic. princ. A Prep. trab.A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ.A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm.B Eserit. princ.B	Fog. princ.B	Ofic. princ. inst B Prep. trab.B	Chef. turno Ferrov. Ofic. princ.B Prep. trab.B	-	Op. coord.II Op. princ.II	Anal. princ.B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. Locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador Cargas/Desc	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. feram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante		-
15		Servente	Servente										

**ADP - Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2017**

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 436,00	2 563,00	2 698,00	2 838,00	2 947,00	3 082,00	3 213,00
2	2 114,00	2 224,00	2 336,00	2 447,00	2 563,00	2 668,00	2 778,00
3	1 891,00	1 988,00	2 090,00	2 224,00	2 291,00	2 387,00	2 483,00
4	1 658,00	1 746,00	1 834,00	1 922,00	1 988,00	2 090,00	2 179,00
5	1 463,00	1 531,00	1 610,00	1 687,00	1 746,00	1 841,00	1 915,00
6	1 210,00	1 265,00	1 330,00	1 384,00	1 429,00	1 493,00	1 547,00
7	1 117,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00	1 302,00	1 352,00	1 404,00
8	1 059,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00	1 310,00
9	1 031,00	1 069,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00	1 206,00	1 265,00
10	962,00	994,00	1 017,00	1 069,00	1 097,00	1 125,00	1 161,00
11	933,00	954,00	978,00	994,00	1 017,00	1.069,00	1 097,00
12	902,00	933,00	962,00	978,00	994,00	1.041,00	1 069,00
13	870,00	899,00	939,00	954,00	978,00	994,00	1 041,00
14	852,00	882,00	899,00	920,00	939,00	978,00	1 017,00
15	838,00	865,00	882,00	897,00	910,00	939,00	968,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 7 de Junho de 2017.

Pela ADP - Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.*

*João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.*

Depositado em 4 de julho de 2017, a fl. 29 do livro n.º 12, com o n.º 137/2017, 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 PROMETRO, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial e outras**

A presente revisão actualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja publicação integral do texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2011, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2012.

Cláusula 1.ª

#### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, PROMETRO, SA, adiante designada por PROMETRO, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 26.ª

#### **Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho**

1- [*Inalterado.*]

2- [*Inalterado.*]

3- Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com excepção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;

b) [Inalterado.];

c) Que, sempre que o período diário de trabalho tenha uma duração superior a oito horas, o intervalo de descanso previsto na alínea anterior não poderá exceder uma hora e quinze minutos;

d) [Anterior alínea c);]

e) [Anterior alínea d);]

f) [Anterior alínea e).]

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

– Terça-Feira de Carnaval;

– São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento;

– Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.

2- [Inalterado.]

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- [Inalterado.]

7- [Inalterado.]

8- [Inalterado.]

9- [Inalterado.]

10- [Inalterado.]

11- [Inalterado.]

12- [Inalterado.]

13- [Inalterado.]

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de Janeiro a 30 de Abril (excepto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de Outubro a 15 de Dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional

de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efectivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- [Anterior número 14.]

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 8,22 € por cada dia efectivo de trabalho.

2- [Inalterada.]

3- [Inalterada.]

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- Se além de nocturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho nocturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 55.<sup>a</sup>, número 1, alíneas a) e b).

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;

b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.

2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

O regime previsto no número 1, alínea c), da cláusula 30.<sup>a</sup> apenas entrará em vigor a partir do início de vigência dos horários de trabalho de verão de 2017.

ANEXO II

**Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho**

Artigo 8.º

**Periodicidade da avaliação de desempenho**

1- Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua / anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de Março a 28/29 de Fevereiro do ano seguinte.

2- [Inalterado.]

Artigo 18.º

Norma transitória

1- A alteração do artigo 8.º, número 1, designadamente da parte respeitante ao período anual em que o desempenho é objecto de avaliação, apenas entrará em vigor a partir de 1 de Março de 2017.

2- O valor do prémio anual para o período reduzido de 1 de Maio de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017 será reduzido com base num princípio *pro rata temporis*.

Porto, 4 de Agosto de 2016.

A PROMETRO, SA:

*José Luís Rosado Catarino*, mandatário.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, mandatário.

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

*Zeferino Silva*, mandatário.

*Jacinto Soares*, mandatário.

ANEXO III

**Grelha salarial 2016**

(Vigora com efeitos a partir de 1 de Abril de 2016)

Grupos		Funções Nível I	Tabela salarial em €						
			Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
G	Coordenação II	- Adjunto do responsável do PCC - Responsável de linha - Responsável de agentes de estação informação/Sinalética	1 416,33 €	1 583,77 €	1 713,45 €	1 843,13 €	1 971,55 €	2 101,23 €	2 255,61 €
F	Especialistas I	- Técnico de qualidade, ambiente e segurança - Formador de condução - Técnico de sistemas de tempo real - técnico de planeamento e métodos - Técnico de oficinas e métodos - Técnico de planeamento - técnico de trabalhos e métodos - Técnico de informática e gestão de redes - Técnico de recursos humanos - Técnico de contabilidade	1 416,33 €	1 583,77 €	1 713,45 €	1 843,13 €	1 971,55 €	2 101,23 €	2 255,61 €
E	Especialistas II	- Técnico de planeamento operacional	1 258,58 €	1 330,90 €	1 383,55 €	1 438,36 €	1 495,32 €	1 554,82 €	1 616,60 €
D	Especialistas III	- Técnico de controlo operacional	1 061,41 €	1 138,46 €	1 183,32 €	1 230,01 €	1 278,54 €	1 329,23 €	1 361,90 €
C-A	Operacional I-A	- Técnico de manutenção e CCM	1 061,41 €	1 138,46 €	1 183,32 €	1 230,01 €	1 278,54 €	1 329,23 €	1 361,90 €
C	Operacional I	- Regulador - técnico operacional de segurança e qualidade	1 147,02 €	1 230,49 €	1 279,05 €	1 329,64 €	1 382,19 €	1 437,10 €	1 494,10 €
B	Operacional II*	- Agente de condução - Assistente administrativo - Agente administrativo - Agente de posto de informação audio - técnico de manutenção	923,47 €	1 015,39 €	1 061,41 €	1 108,69 €	1 161,10 €	1 213,46 €	1 268,92 €
A	Operacional III**	- Agente de estação e informação - Agente de sinalética - Recepcionista	800,63 €	883,76 €	917,00 €	947,73 €	983,45 €	1 015,39 €	1 051,36 €

\* O valor da remuneração dos agentes de condução no primeiro mês é de 556,17 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

\*\* O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível.

- O valor da diuturnidade em 2016: 25,93 €.

- O valor do complemento de transferência do Metro do Porto para 2016: 98,21€.

## ANEXO IV

**Regulamento do subsídio de exploração**

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efectiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da actividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efectiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

a) Agente de condução: 195 € (cento e noventa e cinco euros);

b) Regulador: 195 € (cento e noventa e cinco euros);

c) Técnico de manutenção CCM: 195 € (cento e noventa e cinco euros);

d) Técnico de manutenção: 162 € (cento e sessenta e dois euros);

e) Agente de estação e informação: 162 € (cento e sessenta e dois euros);

f) Agente de sinalética: 162 € (cento e sessenta e dois euros);

g) Agente de posto de informação áudio: 162 € (cento e sessenta e dois euros).

4.2- [Inalterado.]

4.3- [Inalterado.]

4.4- [Inalterado.]

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes

ao valor do subsídio de exploração:

a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 5 % - 1.º nível de cumprimento;

b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 7,5 % - 2.º nível de cumprimento; e

c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 10 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;

b) Constrangimentos às escalas de serviço:

i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer actividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;

ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;

iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;

iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;

v) Falta ou faltas injustificadas;

vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respectivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afectos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes						
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	5 %			7,5 %			10 %			10 %						

## 4.10- Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e AC = 195 €	5 % ou 0 % de 195 €

2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e AC = 195 €	7,5 % ou 0 % de 195 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e AC = 195 €	10 % ou 5 % de 195 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e AC = 195 €	10 % ou 7,5 % de 195 €

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e

c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

7- Incentivo trimestral complementar - Norma transitória

As alterações ao presente regulamento decorrentes da criação do incentivo trimestral complementar, designadamente as referentes aos números 3.2, 4.5 a 4.10 e 6.1 a 6.3, entrarão em vigor com efeitos a 1 de Abril de 2016.

Depositado em 20 de junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 133/2017, 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

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração**

Alteração aprovada em 8 de junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito, sede e fins**

###### Artigo 1.º

###### **(Denominação e âmbito)**

1- O Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, adiante designado por SBN, ou sindicato, é uma associação de classe que abrange todos os trabalhadores nele livremente inscritos e que na área da sua jurisdição (sem prejuízo do disposto no artigo 11.º) exerçam a sua atividade profissional para instituições de crédito, sociedades financeiras e similares, e rege-se pelos presentes estatutos.

2- A área de jurisdição do sindicato compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

###### Artigo 2.º

###### **(Sede e regiões)**

1- A sede do sindicato é no Porto.

2- O SBN organiza-se em delegações regionais que se regem por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados em conselho geral, sob proposta da direção.

3- O conselho geral pode aprovar a definição, extinção ou modificação do âmbito das delegações regionais, por proposta da direção.

###### Artigo 3.º

###### **(Fins e competências)**

1- O sindicato tem por fim, em geral, como associação de classe, o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores, defender os seus interesses morais e materiais, económicos, profissionais, sociais e culturais,

criar condições que levem à sua emancipação no contexto do movimento sindical e, em especial:

a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objetivos específicos da classe trabalhadora;

b) Lutar pela progressiva criação de condições para a intervenção democrática dos trabalhadores, nos domínios político, económico, ecológico, social e cultural, intervindo nos locais próprios na defesa dos interesses dos trabalhadores nesses domínios;

c) Prestar assistência médica e medicamentosa através do Serviço de Assistência Médico Social (SAMS) nos termos do seu regulamento.

2- Para a realização dos seus fins e divulgação dos seus princípios, compete ao sindicato, em especial:

a) Celebrar protocolos e convenções coletivas de trabalho e exigir o seu cumprimento;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Analisar e resolver todas as questões de interesse para os associados;

d) Desenvolver e reforçar a atividade da estrutura sindical;

e) Informar os associados da atividade, quer do sindicato, quer das organizações em que esteja integrado, bem como do mundo do trabalho, nomeadamente por meio de publicações e reuniões;

f) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações democraticamente expressas pela vontade coletiva;

g) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados, nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e/ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

h) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares instaurados pelas entidades patronais;

i) Fomentar realizações com vista à formação no campo sindical, profissional, social, cultural, ecológico, desportivo e cooperativo dos associados;

j) Promover e/ou participar em iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos agregados familiares;

k) Participar, gerir e administrar instituições, nomeadamente de carácter social e/ou cooperativo, individualmente

ou em colaboração com outras entidades;

l) Participar na elaboração das leis do trabalho e controlar a sua aplicação;

m) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade a outras associações de trabalhadores, a organizações sindicais ou a organismos oficiais;

n) Intervir no movimento sindical por forma a que este responda à vontade e às aspirações da classe trabalhadora e encontradas no diálogo entre as tendências sindicais;

o) Assegurar a sua participação ativa em todas as organizações em que se tenha filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando colidam com estes estatutos, ou sejam contrárias ao definido nos órgãos deliberativos do sindicato;

p) Participar na planificação económico-social e intervir nos locais próprios na defesa dos interesses dos trabalhadores nesse domínio;

q) Defender a transformação gradual do sector, no sentido da democratização da sociedade portuguesa e intervir no aprofundamento e consolidação da democracia política, económica, cultural e social;

r) Receber a quotização dos associados e demais receitas, e assegurar a sua boa gestão;

s) Procurar resolver os conflitos surgidos entre os associados, quando para isso solicitado, e nos termos destes estatutos;

t) Pugnar por um sistema de segurança social, justo e universal, que satisfaça os legítimos interesses da classe trabalhadora.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### (Intervenção sindical democrática)

1- O sindicato orienta a sua ação com base na democracia interna, na solidariedade entre todos os trabalhadores, na sua luta por uma organização sindical democrática, livre e independente, no respeito pelos princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

2- O sindicato apoia a luta dos trabalhadores de outros sectores em tudo quanto não colida com as liberdades, a democracia, outros direitos dos trabalhadores ou com estes estatutos.

3- O sindicato defende e participa ativamente na consolidação da democracia e é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, prossigam o mesmo objetivo.

#### Artigo 5.º

##### (Democracia e independência)

1- O sindicato reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade coletiva.

2- O sindicato fomenta a participação ativa de todos os associados na consolidação da sua unidade em torno dos ob-

jetivos concretos, assumindo a vontade democraticamente expressa pelos trabalhadores no respeito pelas opiniões das minorias.

3- O sindicato assegura o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão das diversas correntes político-sindicais.

4- O sindicato exerce a sua atividade com independência relativamente ao patronato, estado, poder político, partidos e outras organizações políticas, instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

#### Artigo 6.º

##### (Organizações sindicais)

O sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

## CAPÍTULO III

### Sócios

#### Artigo 7.º

##### (Sócios)

1- Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade profissional para as entidades e na área de jurisdição definidas no artigo 1.º destes estatutos.

2- Podem ainda ser sócios os bancários na situação de invalidez ou invalidez presumível, adiante designados por reformados.

#### Artigo 8.º

##### (Admissão de sócios)

1- O pedido de admissão de sócio do sindicato faz-se mediante proposta apresentada à direção pelo trabalhador, autenticada pelo delegado sindical ou por dois associados, acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização de desconto da quota sindical, ou do compromisso do seu pagamento.

2- O pedido de admissão por parte de um trabalhador que comprove a qualidade e tempo de sindicalização de associado noutro sindicato do sector será imediatamente aceite com todos os direitos e deveres consignados nestes estatutos.

3- O pedido de admissão implica a aceitação expressa destes estatutos.

4- A direção deverá deliberar no prazo de trinta dias contados da data do pedido de admissão.

5- Em caso de recusa de admissão, as razões que a fundamentam devem ser comunicadas ao trabalhador e aos proponentes no prazo de cinco dias a contar da deliberação, através de carta registada com aviso de receção.

6- Da recusa da admissão, cabe recurso para o conselho geral que deliberará, em última instância, na primeira sessão que se realizar após a receção do recurso.

7- O recurso, dirigido à mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso, deverá dar entrada no sindicato,

contra recibo, no prazo de dez dias a contar da data da receção da carta referida no número 5 e conter a alegação das razões tidas por convenientes, acompanhado de documentos e do rol de testemunhas até cinco.

#### Artigo 9.º

##### (Demissão de sócios)

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direção através de carta registada com aviso de receção, sem prejuízo do disposto na alínea *j*) do artigo 16.º destes estatutos.

2- No prazo de quinze dias após a receção do pedido de demissão, a direção deve comunicar ao demissionário e à instituição onde o mesmo exerce a sua atividade a data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

#### Artigo 10.º

##### (Readmissão de sócio)

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A readmissão do sócio, na situação prevista na alínea *c*) do artigo 12.º, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3- A readmissão do sócio, na situação prevista na alínea *d*) do artigo 12.º, não poderá ocorrer antes de um ano sobre a data da expulsão e carece sempre de deliberação favorável do conselho geral.

#### Artigo 11.º

##### (Manutenção da qualidade de sócio)

1- Mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitam ao exercício da representação sindical e desde que satisfaçam o disposto no artigo 13.º, os trabalhadores:

- a*) Na situação de licença sem vencimento;
- b*) A prestar serviço militar;
- c*) No exercício, ainda que transitoriamente, de funções de presidente da república ou de membro do governo;
- d*) Requisitados, para o exercício de funções públicas ou privadas, por qualquer das entidades referidas na alínea anterior;
- e*) Se se encontrem no exercício de funções em conselhos de administração ou de gestão de qualquer instituição mencionada no número 1 do artigo 1.º destes estatutos;
- f*) Que sejam membros de corpos gerentes de qualquer associação patronal;
- g*) Que deixem de exercer a atividade bancária mas não passem a exercer outra atividade não representada pelo SBN, não percam a condição de assalariados e os órgãos respetivos deliberem nesse sentido.

2- Os associados que se encontrem nas situações previstas nas alíneas *c*), *d*), *e*) e *f*) do número 1 da presente cláusula não poderão eleger, nem ser eleitos para os órgãos do sindi-

cato, nem poderão exercer quaisquer cargos nos órgãos do sindicato para que tenham sido previamente eleitos enquanto se mantiverem nessas situações

#### Artigo 12.º

##### (Perda da qualidade de sócio)

Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

- a*) Deixar de exercer a atividade profissional ou deixar de exercer na área do sindicato, exceto quando deslocado, ou reformado;
- b*) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;
- c*) Deixar de pagar quotas durante o período de três meses e, depois de avisado para proceder ao seu pagamento, o não faça no prazo de trinta dias após a receção do aviso;
- d*) Ter sido objeto de sanção disciplinar de expulsão.

#### Artigo 13.º

##### (Quotização)

1- A quotização sindical mensal dos associados é de 1,5 % da retribuição ou pensão mensal efetiva, sendo:

- a*) 1 % destinada ao sector sindical;
- b*) 0,5 % destinada ao fundo sindical de assistência.

2- A quotização mensal dos associados abrangidos pelas alíneas *a*), *c*), *d*), *e*) e *f*) do número 1 artigo 11.º é de 1,5 % da retribuição mensal efetiva que aufeririam se continuassem no desempenho da sua atividade profissional.

3- A quotização mensal dos trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, enquanto esta instituição mantiver a sua especificidade no campo da saúde, será de 1 % destinada ao sector sindical.

4- Ao completar os 65 anos de idade, o associado poderá requerer a redução de 50 % da quotização definida na alínea *a*) do número 1.

#### Artigo 14.º

##### (Isenção do pagamento de quotas)

1- Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos, o associado que se encontrar:

- a*) A prestar o serviço militar obrigatório;
- b*) Desempregado compulsivamente, até à resolução do litígio judicial em última instância;
- c*) Preso por motivo de atuação legítima como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele.

2- O associado, após o termo da situação referida na alínea *b*) do número anterior e caso a resolução do litígio lhe seja favorável, por acordo ou por decisão judicial, deverá pagar a quotização prevista no número 1 do artigo 13.º, calculada sobre a importância efetivamente recebida.

#### Artigo 15.º

##### (Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios, com observância destes estatutos, na parte correspondente:

- a*) Exigir a intervenção do sindicato para a correta aplica-

ção dos instrumentos de regulamentação coletiva que lhes sejam aplicáveis;

b) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, por quaisquer organizações, instituições e cooperativas de que o sindicato seja membro;

c) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua condição de trabalhador;

e) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

f) Participar e intervir em toda a atividade do sindicato;

g) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato;

h) Requerer a convocação da assembleia geral;

i) Receber do Sindicato um subsídio igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser reembolsado dos prejuízos económicos resultantes da sua ação ou atuação em defesa dos direitos dos associados do sindicato ou dos trabalhadores deste, ou do desempenho de qualquer cargo sindical para que tenha sido eleito ou designado, nos termos fixados em regulamento aprovado pelo conselho geral;

j) Solicitar a sua demissão;

k) Beneficiar do fundo de greve nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;

l) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, dos regulamentos internos, dos protocolos ou convenções coletivas de trabalho celebradas pelo sindicato, bem como as respetivas alterações;

m) Assistir às reuniões do conselho geral ou do congresso nos termos dos respetivos regulamentos a aprovar por cada órgão.

#### Artigo 16.º

##### (Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

a) Pagar regularmente a quotização;

b) Pagar a quotização conforme o previsto no número 2 do artigo 14.º;

c) Participar e intervir nas atividades do sindicato e manter-se delas informados;

d) Exercer o direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos destes estatutos;

e) Respeitar e fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do sindicato, bem como lutar no sentido de reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do sindicato;

g) Cumprir e respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;

h) Exigir e zelar pelo cumprimento integral dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados pelo SBN;

i) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o sindicato;

j) Devolver, contra recibo, os cartões de sócio do sindicato e de beneficiário(s) do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) quando, por qualquer motivo, tenha perdido a qualidade de sócio;

k) Ressarcir o sindicato dos valores que lhes tenham sido adiantados e das contribuições para os SAMS, no caso de litígio com a entidade patronal que termine por acordo ou decisão favorável ao trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Poder disciplinar, processo e sanções disciplinares

#### Artigo 17.º

##### (Poder disciplinar)

O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e pelo conselho geral.

#### Artigo 18.º

##### (Garantia de defesa)

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa do associado.

#### Artigo 19.º

##### (Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a trinta dias contados a partir da data em que o conselho disciplinar tomar conhecimento da ocorrência, a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito que se inicia com a nota de culpa da qual constará a descrição completa e especificada dos factos imputados.

2- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respetivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias contados a partir da data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega da nota de culpa, esta será remetida por correio registado, com aviso de receção.

3- O arguido apresentará a sua defesa, por escrito, dentro de vinte dias prorrogáveis por igual período, a seu requerimento, contados a partir da data do recibo ou do aviso de receção da nota de culpa, nela podendo requerer as diligências que repute necessárias à prova da verdade e apresentar testemunhas, no máximo de cinco, por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias contados a partir da data de apresentação da defesa, prorrogáveis por igual período quando o conselho disciplinar justificadamente o considere necessário para melhor apuramento da verdade ou até noventa dias quando a sanção a aplicar for da competência do conselho geral.

5- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que o sócio tenha sido notificado da decisão tomada e dos fun-

damentos que a determinaram, contra recibo da respetiva notificação.

6- Das deliberações do conselho disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral a interpor no prazo de dez dias contados a partir da data da notificação.

7- O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá lugar, obrigatoriamente, na primeira reunião do conselho geral posterior à data da sua apresentação.

8- O conselho geral deliberará em última instância e a decisão deverá constar expressamente da ata da sessão em que o recurso for julgado.

#### Artigo 20.º

##### (Sanções disciplinares)

1- Aos associados que infringam as normas dos estatutos e regulamentos, devidamente aprovados, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até noventa dias dos direitos sindicais;
- c) Suspensão de noventa até cento e oitenta dias dos direitos sindicais;
- d) Expulsão.

2- As sanções disciplinares referidas nas alíneas a) e b) são da competência do conselho disciplinar e deverão ser aplicadas aos associados que infringam os seus deveres consignados nos presentes estatutos.

3- As sanções disciplinares referidas nas alíneas c) e d) são da competência do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar e poderão ser aplicadas aos associados que violem intencionalmente os estatutos, não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou atuem culposamente contra o sindicato, os seus órgãos ou associados.

4- A reincidência implica agravamento da sanção disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5- A readmissão dos associados expulsos é da competência exclusiva do conselho geral.

## CAPÍTULO V

### Órgãos do sindicato

#### Artigo 21.º

##### (Órgãos do sindicato)

Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Congresso;
- d) Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso (MAGCGC);
- e) Direção;
- f) Conselho fiscalizador de contas;
- g) Conselho disciplinar.

#### Artigo 22.º

##### (Assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e é

composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral é coordenada pela MAGCGC e presidida pelo seu presidente.

3- A assembleia geral, para exprimir efetivamente a vontade coletiva, deverá ser antecedida de reuniões gerais de trabalhadores.

4- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas e decide por voto direto, secreto e universal.

5- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples dos associados presentes, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

#### Artigo 23.º

##### (Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral eleger a MAGCGC, o conselho geral e a direção.

2- Compete, ainda, à assembleia geral deliberar sobre:

- a) A destituição, no todo ou em parte, dos membros da MAGCGC e ou da direção;
- b) Outras propostas apresentadas pelo conselho geral, pela direção ou pelos associados.

#### Artigo 24.º

##### (Local e horário de funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral funcionará obrigatoriamente na sede e nas delegações do sindicato.

2- A assembleia geral funcionará ainda nas localidades e locais de trabalho com um mínimo de 6 associados onde seja possível constituir mesa de voto.

3- Para efeitos do disposto no número 1, a assembleia geral funcionará das 9 às 20 horas.

4- Para efeitos do disposto no número 2, a assembleia geral poderá funcionar com outro horário a estabelecer pela MAGCGC.

#### Artigo 25.º

##### (Reuniões e convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, no mês de abril para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão da MAGCGC ou a requerimento do conselho geral, da direção, de 10 % ou mil associados.

3- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da MAGCGC e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objetiva, a qual não poderá ser alterada.

4- A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, horário, locais de funcionamento e ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da MAGCGC ou por quem o substitua, através de editais afixados na sede e nas delegações do sindicato, de circulares enviadas aos associados e da publicação de anúncios de convocatória pelo menos num dos jornais diários mais lidos na área do sindicato.

5- A convocação da assembleia geral será feita nos oito dias úteis subsequentes ao da receção do respetivo requerimento por forma a que se realize entre o décimo quinto e o trigésimo dia útil após a data da convocatória, exceto nos seguintes casos:

a) Para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de noventa dias e máxima de cento e vinte dias, em relação à data da realização da assembleia geral;

b) Caso se verifique a destituição da MAGCGC ou da direção, conforme previsto na alínea a) do número 2 do artigo 23.º, considera-se automaticamente convocada a assembleia geral para a semana subsequente ao nonagésimo dia posterior à data da destituição, para exercício da competência referida no número 1, do artigo 23.º

#### Artigo 26.º

##### (Cadernos de recenseamento e boletins de voto)

1- Os cadernos de recenseamento deverão estar atualizados e serão afixados na sede e nas delegações do sindicato, pelo menos a partir do décimo quinto dia após a data da convocatória da assembleia geral.

2- Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar, até ao décimo dia após a sua afixação, para a MAGCGC que decidirá no prazo de 48 horas.

3- Para o funcionamento da assembleia geral serão elaborados os cadernos de eleitorais correspondentes às mesas de voto que vierem a ser constituídas.

4- Os boletins de voto serão de forma retangular, impressos em papel liso e não transparente, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão a(s) opção(ões) que os associados poderão assumir, com um quadrado à frente de cada uma, onde deverá ser assinalada, com uma cruz, a opção.

5- Os boletins de voto para a eleição dos órgãos do sindicato serão de cor diferente para cada órgão a eleger e conterão a indicação, pela ordem de apresentação, de todas as listas concorrentes com as respetivas denominações, siglas e símbolos, caso existam, bem como da letra que lhe tenha sido atribuída.

6- A MAGCGC deverá providenciar para que, no dia da assembleia geral sejam postos à disposição dos associados, nas mesas de voto, boletins de voto correspondentes ao número de eleitores, acrescidos de 50 %.

#### Artigo 27.º

##### (Mesas de voto da assembleia geral)

1- As mesas de voto serão constituídas por um presidente, dois vogais e, se possível, pelos respetivos suplentes.

2- Por cada mesa de voto, incluindo a do apuramento f, para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, poderá cada lista credenciar um fiscal efetivo e um suplente.

3- Em todas as mesas de voto da assembleia geral, para eleição de órgãos do sindicato, deverão ser afixadas, em local visível, a composição da mesa de voto, as listas concorrentes e respetiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

#### Artigo 28.º

##### (Votação, apuramento e deliberações da assembleia geral)

1- Os associados votarão na mesa de voto em que se encontrem recenseados e identificar-se-ão através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou de qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

2- O voto é direto e secreto e terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

3- Não é permitido o voto por procuração.

4- É permitido o voto por correspondência quando o associado, previamente ao ato eleitoral, o solicite por escrito, acompanhado de fotocópia do bilhete de identidade, ao presidente da MAGCGC, que o registará, e é válido desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro, com a face voltada para dentro e contido em sobrescrito individual, fechado com selo de garantia de inviolabilidade fornecidos pela MAGCGC;

b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura do associado;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra endereçado, individualmente, ao presidente da MAGCGC, por correio registado, devendo a cada registo corresponder um só voto.

5- São nulos os boletins de voto que:

a) Não obedeçam aos requisitos definidos no número 4 do artigo 26.º;

b) Tenham assinalados mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) Tenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra escrita;

d) Sejam recebidos em envelopes que evidenciem sinais de violação, ou cuja data do carimbo do correio seja posterior à do dia da assembleia geral.

6- Findo o período de votação, cada mesa de voto:

a) Procederá ao apuramento final, afixará em local visível o duplicado da ata e comunicará os resultados ao presidente da MAGCGC;

b) Remeterá para a MAGCGC, até ao segundo dia útil após a assembleia geral, em sobrescrito adequado, lacrado e assinado, os boletins de votos entrados nas urnas, os cadernos de recenseamento, a respetiva ata provisória, os boletins de voto sobranes e, eventualmente, quaisquer outros documentos relacionados com o ato.

7- Os votos por correspondência serão levantados pela MAGCGC às 19 horas do terceiro dia útil após a data das eleições, que procederá de seguida à sua verificação, conferência, escrutínio e apuramento, de forma a que o resultado final esteja concluído no dia imediato à sua receção, não sendo considerados os votos dos associados que tenham votado presencialmente.

8- Do apuramento dos votos por correspondência a MAGCGC elaborará ata respetiva.

9- O resultado oficial do apuramento será obtido após a receção e conferência, pela MAGCGC, das atas de todas as mesas de voto.

10- Para efeito das competências definidas nas alíneas a) e b) do número 2 do artigo 23.º, as deliberações da assem-

bleia geral só serão válidas desde que nela tenha participado a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 29.º

##### (Impugnação da assembleia geral)

1- Das deliberações das mesas de voto poderão ser interpostos recursos para a mesa da assembleia geral, no prazo de setenta e duas horas contado sobre a hora de encerramento da assembleia geral, com fundamento em irregularidades a provar no prazo de três dias, sob pena de deserção.

2- O recurso tem efeito suspensivo relativamente aos resultados apurados na respetiva mesa de voto.

3- A mesa da assembleia geral analisará o recurso e comunicará por escrito ao recorrente, no prazo de cinco dias, a decisão que será afixada na sede e nas delegações do sindicato.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a comissão permanente do conselho geral, a interpor no prazo de cinco dias, que decidirá em última instância, em reunião expressamente convocada para o efeito até dez dias a contar da interposição.

5- Considerado o recurso procedente, haverá lugar à repetição parcial ou total da assembleia geral.

6- À repetição parcial ou total da assembleia geral para eleição de órgãos do sindicato só poderão concorrer as mesmas listas com as alterações que, eventualmente, venham a ser introduzidas por virtude do recurso.

#### Artigo 30.º

##### (Conselho geral)

1- O conselho geral constitui uma assembleia de representantes que visa dar conteúdo ao direito de tendência consignado nestes estatutos, sendo composto por:

a) Colégio de delegados, na proporção de 1 % dos sócios eleitores, eleitos em assembleia geral eleitoral, em círculo único, através da aplicação do método de Hondt aos resultados obtidos na eleição daquele órgão;

b) Elementos efetivos das comissões sindicais de empresa, de delegação, de reformados, da direção, da MAGCGC e dos secretariados dos órgãos consultivos estatutários da direção, sem direito a voto.

2- No âmbito do conselho geral serão constituídas tendências tendo por base o conjunto dos delegados eleitos por cada uma das listas candidatas ao conselho geral, nos termos previstos no artigo 76.º, bem como pelos elementos previstos na alínea b) do número 1 do presente artigo eleitos com o apoio dessas listas.

3- O conselho geral, na sua primeira reunião criará uma comissão permanente composta por 30 % dos membros referidos na alínea a) do número 1 do presente artigo, cabendo a cada tendência designar um número de membros proporcional ao respetivo número de delegados eleitos para o conselho geral, e, sem direito a voto, pela direção e pela MAGCGC.

4- O conselho geral é coordenado pela MAGCGC.

5- Aos membros do conselho geral deverão ser enviados, atempadamente, todos os documentos respeitantes à ordem de trabalhos.

#### Artigo 31.º

##### (Competência do conselho geral)

1- Compete ao conselho geral:

a) Eleger, por voto direto e secreto, de entre os sócios do sindicato não pertencentes aos corpos gerentes, o conselho disciplinar;

b) Eleger, por voto direto e secreto, de entre os sócios do sindicato não pertencentes aos corpos gerentes ou ao conselho geral, o conselho fiscalizador de contas;

c) Apreciar e votar, sob proposta da direção, o programa de ação do sindicato e o orçamento para o ano seguinte.

2- Compete, ainda, ao conselho geral:

a) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, dos membros da MAGCGC ou da direção e a nomeação da comissão administrativa, se for caso disso;

b) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias para substituição da MAGCGC ou da direção, cujos membros tenham maioritariamente renunciado;

c) Destituir no todo ou em parte, por voto direto e secreto, os órgãos referidos na alínea a) e b) do número 1;

d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato por sua iniciativa e/ou sob proposta da direção;

e) Deliberar sobre o ingresso ou abandono do sindicato, como membro de organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direção;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que respeitem aos objetivos do sindicato e aos interesses dos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos, sem prejuízo do disposto no artigo 23.º;

g) Deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos;

h) Eleger os delegados para os órgãos dos organismos onde o sindicato se encontre filiado, quando a representação não seja exercida pelos corpos gerentes;

i) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;

j) Apreciar e deliberar a declaração de greve, sob proposta da direção, conforme artigo 46.º, número 1, alínea g);

k) Pronunciar-se sobre as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

3- Compete à comissão permanente do conselho geral:

a) Apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscalizador de contas;

b) Apreciar e votar a alteração total ou parcial do regulamento do SAMS;

c) Apreciar e votar o regulamento das delegações e da estrutura sindical ou outros que lhe venham a ser propostos;

d) Apreciar e votar a proposta final da revisão total ou parcial das convenções coletivas de trabalho;

e) Autorizar a direção a subscrever com os representantes patronais acordos e convenções coletivas de trabalho;

f) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a cinco dias e até dez dias, sob proposta da direção;

g) Exercer o poder disciplinar nos termos do artigo 20.º, na parte aplicável;

h) Deliberar, em recurso, sobre decisão da MAGCGG, acerca de irregularidades da assembleia geral;

i) Deliberar, em recurso, das penas disciplinares aplicadas pelo conselho disciplinar aos associados;

j) Deliberar sobre a readmissão de associados expulsos do sindicato, nos termos consignados no artigo 10.º;

k) Deliberar, em recurso, sob a recusa de admissão de sócio;

l) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato e os associados ou entre os trabalhadores do sindicato e a direção;

m) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

n) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens móveis de valor unitário superior a cem vezes o salário mínimo nacional;

o) Pronunciar-se sobre planos de obras que lhe sejam apresentados pela direção sempre que a estimativa do seu custo for superior a duzentas vezes o salário mínimo nacional;

p) Deliberar sobre o exercício de representação sindical sempre que a mesma não seja exercida por elementos da MAGCGC ou da direção;

4- As competências definidas nas alíneas g), h), i), j), k) e l) do número 3 deste artigo serão exercidas na primeira sessão da comissão permanente do conselho geral que se realizar após a receção da correspondente comunicação pelo presidente da MAGCGC, o qual fará constar a referida matéria na respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 32.º

##### (Local de funcionamento do conselho geral)

O conselho geral reunirá na área geográfica do SBN.

#### Artigo 33.º

##### (Reuniões e convocação do conselho geral)

1- O conselho geral reunirá, em sessão ordinária, nos três meses seguintes à tomada de posse dos corpos gerentes para o exercício das competências definidas nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 31.º e anualmente, no mês de novembro, para o exercício da competência definida na alínea c) dos mesmos número e artigo.

2- O conselho geral reunirá extraordinariamente, para o exercício das competências definidas no número 2 do artigo 31.º, e sempre que convocado pelo presidente da MAGCGC ou, nos seus impedimentos, por quem o substitua, por sua própria iniciativa ou por deliberação da mesa e, ainda, a requerimento:

a) Da direção;

b) Do conselho fiscalizador de contas;

c) De um terço dos elementos definidos na alínea a) do número 1 do artigo 30.º

3- A comissão permanente do conselho geral reunirá ordinariamente no mês de março para exercer as competências definidas na alínea a) do número 3 do artigo 31.º

4- A comissão permanente do conselho geral reunirá por convocação da MAGCGC ou a requerimento da direção para deliberar sobre assuntos urgentes, no âmbito das suas próprias competências.

5- A convocação quer do conselho geral quer da comis-

são permanente do conselho geral deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião e a expedição das convocatórias deverá ser feita de modo a que todos os membros as possam receber até dois dias úteis antes da reunião a que respeitem.

6- Os requerimentos referidos nos números 2 e 4 deste artigo serão dirigidos, por escrito, ao presidente da MAGCGC, com cópia para a direção, e deles devem constar os respetivos fundamentos, com a indicação da ordem de trabalhos, concretamente definida, a qual, após a entrega do requerimento, apenas poderá ser alterada com a concordância expressa dos requerentes.

7- O presidente da MAGCGC convocará o conselho geral ou a comissão permanente por forma a que este reúna até ao décimo dia útil subsequente ao da receção do requerimento.

#### Artigo 34.º

##### (Regimento, votação e deliberações do conselho geral)

1- O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos e pela lei.

2- As votações do conselho geral serão feitas por braço levantado ou de acordo com o que, relativamente a cada caso, for aprovado.

3- No exercício das competências definidas nas alíneas a), b), c) e h) do número 2 e f) do número 3 do artigo 31.º o voto será direto e secreto.

4- As deliberações do conselho geral e da comissão permanente do conselho geral só serão válidas desde que nelas tenha participado a maioria dos seus membros com direito a voto e serão tomadas por maioria simples, exceto nos seguintes casos:

a) Para o exercício das competências definidas nas alíneas c) e f) do número 2 do artigo 31.º, as deliberações serão tomadas por maioria qualificada de metade mais um dos membros eleitos para o conselho geral;

b) Para o exercício das competências definidas nas alíneas d), e) e g) do número 2 do artigo 31.º, as deliberações serão tomadas por maioria qualificada de dois terços dos membros eleitos do conselho geral;

c) Para o exercício das competências definidas na alínea a) e b) do número 1 e h) do número 2 do artigo 31.º, caso em que a representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos ocupem.

5- Serão nulas as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

#### Artigo 35.º

##### (Congresso)

1- O congresso é um órgão constituído pelos membros dos corpos gerentes, do conselho geral, do conselho de gerência dos SAMS, do conselho disciplinar, da estrutura sindical e dos secretariados dos órgãos consultivos estatutários da direção, podendo ainda assistir às suas reuniões os membros do conselho fiscalizador de contas.

2- O congresso é coordenado pela mesa da assembleia ge-

ral, do conselho geral e do congresso e presidido pelo seu presidente.

Artigo 36.º

**(Competência do congresso)**

O congresso é um órgão de natureza consultiva, competindo-lhe dinamizar, analisar e debater temas de interesse geral para a classe.

Artigo 37.º

**(Local de funcionamento do congresso)**

O congresso reunirá na área geográfica do SBN.

Artigo 38.º

**(Reuniões e convocação do congresso)**

1- O congresso reunirá no primeiro semestre do terceiro ano do mandato.

2- O congresso reunirá extraordinariamente mediante convocatória da MAGCGC ou a solicitação da direção.

Artigo 39.º

**(Organização do congresso)**

A organização do congresso é da responsabilidade da MAGCGC coadjuvada, para o efeito, por uma comissão organizadora do congresso - COC, composta por um membro de cada uma das tendências com assento no conselho geral.

Artigo 40.º

**(Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)**

1- A MAGCGC é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral, do conselho geral e do congresso.

2- A MAGCGC é composta por três elementos efetivos e dois suplentes, sendo os efetivos distribuídos por:

- a) Presidente;
- b) Primeiro secretário;
- c) Segundo secretário.

3- A MAGCGC funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regimento interno por si elaborado e aprovado.

4- A MAGCGC deverá reunir mensalmente.

5- A MAGCGC reunirá, extraordinariamente, por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros em exercício.

6- Das reuniões da MAGCGC deverão ser lavradas atas.

Artigo 41.º

**(Competência da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)**

Compete, em especial, à MAGCGC:

a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões da assembleia geral, do conselho geral e congresso;

b) Convocar e coordenar o funcionamento das reuniões gerais de trabalhadores, quando estas sejam preparatórias da assembleia geral;

c) Informar os associados das deliberações da assembleia

geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias;

d) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;

e) Funcionar como mesa de voto, promover a constituição das restantes mesas e coordenar a atividade destas;

f) Promover a confeção e atempada distribuição, aos associados, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do seu direito de voto;

g) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;

h) Receber e apreciar as candidaturas ao conselho geral, à MAGCGC, à direção, ao conselho fiscalizador de contas, ao conselho disciplinar e às comissões sindicais de empresa, de delegação e de reformados;

i) Resolver, ouvida a comissão fiscalizadora eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da MAGCGC e da direção.

Artigo 42.º

**(Competência do presidente da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)**

Compete, em especial, ao presidente da MAGCGC:

a) Presidir à assembleia geral, ao conselho geral e ao congresso;

b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;

c) Conferir posse aos membros da MAGCGC, direção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e das comissões sindicais;

d) Coordenar a atividade da MAGCGC e presidir às suas reuniões;

e) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou de renúncia de algum dos seus membros;

f) Marcar a data e convocar as sessões da assembleia geral, do conselho geral, bem como da reunião do congresso, nos termos destes estatutos;

g) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

h) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas da assembleia geral e do conselho geral;

i) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar todas as folhas dos livros de posse dos órgãos do sindicato;

j) Assistir, sem direito a voto, às reuniões de direção.

Artigo 43.º

**(Competência dos secretários da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)**

Compete, em especial, aos secretários da MAGCGC:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

d) Elaborar as atas da assembleia geral e do conselho geral;

e) Passar certidão das atas aprovadas, sempre que requeridas;

- f) Informar os associados, por circulares ou publicações, das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- g) Elaborar as atas das reuniões da MAGCGC;
- h) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 44.º

**(Deliberações da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)**

A MAGCGC só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros em exercício e as deliberações serão tomadas por maioria simples.

Artigo 45.º

**(Direção)**

1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é composta por treze membros efetivos e três suplentes, sendo os efetivos distribuídos pelos seguintes cargos:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidentes;
- c) Secretários;
- d) Tesoureiros;
- e) Vogais.

2- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado.

3- A direção reunirá quinzenalmente.

4- A direção reunirá, extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros em exercício.

5- Das reuniões da direção deverão ser lavradas atas.

Artigo 46.º

**(Competência da direção)**

1- Compete, em especial, à direção:

- a) Gerir e coordenar toda a atividade do sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Gerir o Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS);
- c) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;
- d) Representar o sindicato em juízo ou fora dele, ativa e passivamente;
- e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos e convenções coletivas de trabalho;
- f) Declarar a greve até cinco dias;
- g) Propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior a cinco dias nos termos destes estatutos;
- h) Elaborar o relatório e contas do exercício do ano anterior, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- i) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para parecer, no mês de fevereiro, as contas do exercício do ano anterior;
- j) Apresentar e propor, ao conselho geral, o programa de ação e o orçamento para o ano seguinte;
- k) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas com vista ao exercício das suas competências;
- l) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho geral, nos termos destes estatutos bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais

devam pronunciar-se ou que a direção lhes queira submeter;

- m) Convocar e presidir às reuniões gerais de trabalhadores para fins consultivos e informativos;
- n) Convocar e presidir às reuniões da estrutura sindical para fins consultivos;
- o) Admitir associados e rejeitar pedidos de admissão;
- p) Informar os associados de toda a atividade exercida pelo sindicato e da participação deste noutras instituições ou organizações;
- q) Criar, se necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;
- r) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 35.º, a direção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, mas sem direito a voto, em todas as reuniões dos demais órgãos do sindicato.

Artigo 47.º

**(Competência do presidente da direção)**

Compete, em especial, ao presidente da direção:

- a) Presidir às reuniões e coordenar a atividade da direção;
- b) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção que se realizar.

Artigo 48.º

**(Competência dos vice-presidentes da direção)**

Compete, em especial, aos vice-presidentes da direção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

Artigo 49.º

**(Competência dos secretários da direção)**

Compete, em especial, aos secretários da direção:

- a) Preparar e apresentar, em reuniões da direção, todos os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Elaborar as atas das reuniões da direção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direção.

Artigo 50.º

**(Competência dos tesoureiros da direção)**

Compete, em especial, aos tesoureiros da direção:

- a) Apresentar em reunião da direção o projeto de orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, quando necessários, e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentais;
- c) Conferir os valores existentes nos cofres do sindicato.

Artigo 51.º

**(Competência dos vogais da direção)**

Compete, em especial, aos vogais da direção assegurar o cumprimento das atribuições da direção, nos termos do regimento da direção.

#### Artigo 52.º

##### (Deliberações da direção)

1- A direção só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

3- Os elementos da direção respondem coletiva e solidariamente pelos atos da direção.

#### Artigo 53.º

##### (Conselho fiscalizador de contas)

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão fiscalizador da atividade económico-financeira do sindicato e é composto por cinco membros, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do sindicato.

3- O conselho fiscalizador de contas reunirá ordinariamente para o exercício das competências definidas na alínea *b*) do número 1 do artigo 54.º

4- O conselho fiscalizador de contas reunirá a convocação do seu coordenador, ou da maioria dos seus membros em exercício.

5- Das reuniões do conselho fiscalizador de contas deverão ser lavradas atas.

6- Para o exercício das competências definidas no artigo 54.º, os membros do conselho fiscalizador de contas, na globalidade ou individualmente, têm acesso, exclusivamente para consulta, a toda a documentação de carácter administrativo e/ou contabilístico.

#### Artigo 54.º

##### (Competência do conselho fiscalizador de contas)

1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:

*a*) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, reunindo com a direção sempre que necessário ao exercício das suas competências;

*b*) Dar parecer, no prazo de quinze dias, sobre as contas que lhe sejam apresentadas pela direção;

*c*) Apresentar à direção e/ou ao conselho geral todas as sugestões do âmbito da gestão financeira que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes.

2- Sempre que no exercício das competências definidas na alínea *a*) do número 1, o conselho fiscalizador de contas detete irregularidades insuscetíveis de correção que ponham em causa uma correta gestão económico-financeira, deve requerer a convocação do conselho geral para sua denúncia e apreciação.

#### Artigo 55.º

##### (Deliberações do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde

que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

#### Artigo 56.º

##### (Conselho disciplinar)

1- O conselho disciplinar é o órgão que detém o poder disciplinar, exceto no que se refere ao disposto no número 3 do artigo 20.º e é composto por cinco membros, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- O conselho disciplinar funcionará na sede do sindicato.

3- O conselho disciplinar reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação.

4- Das reuniões do conselho disciplinar deverão ser lavradas atas.

#### Artigo 57.º

##### (Competência do conselho disciplinar)

Compete ao conselho disciplinar:

*a*) Elaborar processos disciplinares nos termos do artigo 19.º;

*b*) Aplicar as sanções disciplinares nos termos do número 2 do artigo 20.º;

*c*) Propor ao conselho geral a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas *c*) e *d*) do número 1 do artigo 20.º de acordo com o estipulado no número 3 do mesmo artigo.

#### Artigo 58.º

##### (Deliberações do conselho disciplinar)

O conselho disciplinar só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos consultivos da direção

#### Comissão de quadros técnicos

#### Artigo 59.º

##### (Constituição e competências)

1- A comissão de quadros e técnicos é constituída pelos associados que tenham essas categorias profissionais.

2- Sem prejuízo do respetivo regulamento a aprovar pela direção, a comissão de quadros e técnicos tem um secretário, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos dos quadros e técnicos.

3- Os membros do secretariado da comissão de quadros e técnicos têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

## Grupo de ação de mulheres - GRAM

### Artigo 60.º

#### (Constituição e competência)

1- O grupo de ação de mulheres (GRAM) é constituído pelas associadas do sindicato.

2- Sem prejuízo do respetivo regulamento a aprovar pela direção, o GRAM tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos das mulheres.

3- Os membros do secretariado do GRAM têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

## Comissão de juventude

### Artigo 61.º

#### (Constituição e competência)

1- A comissão de juventude é constituída pelos associados com idade até 35 anos.

2- Sem prejuízo de regulamento a aprovar pela direção, a comissão de juventude tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos dos jovens bancários.

3- Os membros do secretariado da comissão de juventude têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

## CAPÍTULO VII

### Estrutura sindical

### Artigo 62.º

#### (Composição e regulamento)

1- A estrutura sindical é composta por:

- a) Delegado sindical;
- b) Comissão sindical de empresa;
- c) Comissão sindical de delegação;
- d) Comissão sindical de reformados;

2- A estrutura sindical rege-se-á por regulamento próprio, elaborado pela direção, ouvidas as comissões sindicais e aprovado pelo conselho geral.

### Artigo 63.º

#### (Delegado sindical)

O delegado sindical é o representante dos trabalhadores do seu local de trabalho e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, em estreita cooperação com a direção.

## Artigo 64.º

#### (Atribuições do delegado sindical)

São atribuições do delegado sindical:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores do seu local de trabalho e a direção e com as respetivas comissões sindicais de empresa e/ou delegação, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Dinamizar a atividade sindical dos trabalhadores do seu local de trabalho no sentido de cumprirem e fazerem cumprir a convenção coletiva de trabalho e demais normas reguladoras da prestação de trabalho, comunicando à direção e às respetivas comissões sindicais todas as irregularidades detetadas;

c) Dar parecer à direção e às respetivas comissões sindicais sobre os assuntos acerca dos quais tenha sido consultado;

d) Informar os trabalhadores do seu local de trabalho sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação escrita do sindicato, nomeadamente os documentos emitidos pelas listas candidatas às eleições, promovendo a sua entrega atempada e equitativa aos associados;

e) Cooperar com a direção e com as respetivas comissões sindicais, transmitindo a vontade dos trabalhadores do seu local de trabalho, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

f) Desempenhar com diligência as atribuições que lhe sejam delegadas pelas respetivas comissões sindicais e demais órgãos do sindicato;

g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores do seu local de trabalho na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores do seu local de trabalho, não sócios do sindicato, a sindicalizarem-se;

i) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da reunião geral de delegados sindicais da empresa, da delegação e/ou da reunião geral de delegados sindicais do sindicato e participar nelas.

## Artigo 65.º

#### (Comissão sindical de empresa)

1- A comissão sindical de empresa é o órgão da estrutura sindical que coordena, em estreita cooperação com a direção, a atividade sindical na empresa e constitui o elo de ligação entre os trabalhadores por si representados e o sindicato, sendo coordenada por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- A comissão sindical de empresa é composta por três, cinco ou sete membros, consoante o número de associados no ativo da respetiva empresa, na área do SBN, varie entre cinquenta e um e quinhentos, entre quinhentos e um e mil, e mais de mil, respetivamente.

Artigo 66.º

**(Atribuições da comissão sindical de empresa)**

São atribuições da comissão sindical de empresa:

- a) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais na respetiva empresa;
- b) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;
- c) Manter completo o quadro de delegados sindicais na empresa;
- d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os associados da empresa, diretamente ou através dos delegados sindicais;
- f) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais na empresa, que possibilitem a deteção e recolha de irregularidades, e proceder em conformidade;
- g) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- h) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos associados na empresa;
- i) Promover, por seu intermédio ou através dos delegados sindicais na empresa, a atempada distribuição de informação escrita do sindicato;
- j) Promover e coordenar as reuniões gerais de trabalhadores na empresa;
- k) Promover e coordenar reuniões gerais de delegados sindicais na empresa.

Artigo 67.º

**(Comissão sindical de delegação)**

1- A comissão sindical de delegação é o órgão da estrutura sindical que coordena, em estreita cooperação com a direção, a atividade sindical dos associados na área da região da delegação e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, sendo coordenada por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- A comissão sindical de delegação é composta por três ou cinco elementos, consoante o número de associados seja inferior ou igual/superior a quinhentos, respetivamente.

3- Para efeitos da aplicação deste artigo, os associados reformados manter-se-ão na área geográfica da região onde se situava o seu local de trabalho, aquando da passagem à situação de reforma.

4- Os associados reformados poderão requerer por escrito à MAGCGC até à data da convocatória eleitoral a sua transferência para o caderno de recenseamento eleitoral da área geográfica da sua residência, desde que esta conste efetivamente dos ficheiros do SBN há mais de um ano e seja comprovada através de fotocópia do cartão de eleitor ou de contribuinte.

Artigo 68.º

**(Atribuições da comissão sindical de delegação)**

São atribuições da comissão sindical de delegação:

- a) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais da região da respetiva delegação;
- b) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;
- c) Assegurar o bom funcionamento da delegação;
- d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os associados da região da delegação, diretamente ou através dos delegados sindicais;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- g) Apreciar a situação sindical no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos associados da região da delegação;
- h) Promover e coordenar as reuniões gerais de trabalhadores da região da delegação;
- i) Promover e coordenar as reuniões gerais de delegados sindicais da região da delegação.

Artigo 69.º

**(Comissão sindical de reformados)**

1- A comissão sindical de reformados é o órgão da estrutura sindical que coordena, em estreita cooperação com a direção, a atividade sindical dos associados na situação de reforma de toda a área geográfica do SBN e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, sendo coordenada por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- A comissão sindical de reformados é composta por sete elementos.

Artigo 70.º

**(Atribuições da comissão sindical de reformados)**

São atribuições da comissão sindical de reformados:

- a) Estimular a participação ativa dos associados por si representados na vida sindical;
- b) Dinamizar a atividade sindical dos associados por si representados no sentido de cumprirem e fazerem cumprir a convenção coletiva de trabalho e demais normas reguladoras, comunicando à direção todas as irregularidades detetadas;
- c) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;
- d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- e) Assegurar a reciprocidade das relações entre os órgãos do sindicato e os associados por si representados;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- g) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa;
- h) Promover e coordenar as reuniões gerais dos associados por si representados;
- i) Organizar sistemas de informação sindical que possibilitem a deteção e recolha de irregularidades.

## Artigo 71.º

### (Reuniões da estrutura sindical)

1- São reuniões da estrutura sindical:

- a) Reunião de delegados sindicais da empresa;
- b) Reunião de delegados sindicais da região;
- c) Reunião geral de delegados sindicais;
- d) Reunião inter-comissões sindicais de empresa;
- e) Reunião inter-comissões sindicais de delegação;
- f) Reunião inter-comissões sindicais;
- g) Reunião geral da estrutura sindical.

2- São atribuições das reuniões da estrutura sindical:

a) Dar parecer sobre todos os assuntos respeitantes à atividade sindical;

b) Dar sugestões à direção e à respetiva comissão sindical.

3- As reuniões da estrutura sindical serão convocadas pela comissão sindical respetiva, pela direção, ou a requerimento de 10 % dos seus membros.

4- As reuniões da estrutura sindical serão coordenadas pela comissão sindical respetiva e/ou pela direção, de acordo com o órgão que a convoca.

5- As reuniões da estrutura sindical funcionarão na área do sindicato.

6- As convocatórias serão preparadas e expedidas pelo sindicato, nominal e individualmente, para todos os membros da respetiva reunião, com antecedência mínima de quatro dias úteis.

a) Verificar a regularidade das candidaturas;  
b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à MAGCGC;

c) Colocar à disposição dos diversos processos de candidaturas o aparelho técnico do sindicato e outros recursos, nas condições que vierem a ser definidas, sob proposta da direção;

d) Apreciar e deliberar sobre eventuais razões justificativas do adiamento do ato eleitoral.

4- A comissão de fiscalização eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias úteis imediatos à sua constituição.

5- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da candidatura, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias úteis subsequentes à data da sua devolução.

6- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão de fiscalização eleitoral decidirá no prazo de dois dias úteis, subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

7- A comissão fiscalizadora eleitoral providenciará junto da MAGCGC no sentido de serem distribuídos aos associados, simultaneamente e até, pelo menos, quinze dias antes da assembleia geral, os programas, as declarações de princípios e as listas de candidaturas, que serão afixados na sede e nas delegações.

## Artigo 74.º

### (Ato de posse)

A posse dos elementos da MAGCGC, do conselho geral, da direção e das comissões sindicais, é conferida até ao décimo dia subsequente ao apuramento final dos votos, pelo presidente da MAGCGC.

### Mesa da assembleia geral, conselho geral e do congresso, do conselho geral e da direção

## Artigo 75.º

### (Condições de elegibilidade)

Só poderão ser eleitos os associados que satisfaçam as condições expressas no artigo 72.º

## Artigo 76.º

### (Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC até quarenta e cinco dias antes da data da sessão ordinária da assembleia geral, convocada para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, sendo identificados por ordem alfabética consoante a sua apresentação e conterão, cada um, a seguinte documentação: programa ou declaração de princípios, listas de candidatos, termos de aceitação e identificação dos subscritores.

2- Não poderão ser apresentados processos de candidaturas exclusivamente à MAGCGC ou à direção.

3- Os processos de candidaturas ao conselho geral poderão ser apresentados isoladamente ou em conjunto com os pro-

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

## Artigo 72.º

### (Condições gerais de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que, à data da convocatória do ato eleitoral, reúna as seguintes condições:

- a) Seja maior;
- b) Exerça a profissão e/ou mantenha a qualidade de associado há mais de um ano;
- c) Esteja no pleno uso dos seus direitos civis e sindicais;
- d) Não esteja abrangido pela lei das incapacidades cívicas;
- e) Não esteja abrangido pelo disposto no artigo 11.º

## Artigo 73.º

### (Comissão de fiscalização eleitoral)

1- Para eleição da MAGCGC, do conselho geral e da direção será constituída no dia seguinte ao do encerramento do prazo para a apresentação dos processos de candidaturas, uma comissão de fiscalização eleitoral, que será composta pelo presidente da MAGCGC e por um representante de cada processo de candidatura devidamente credenciado.

2- A comissão de fiscalização eleitoral será presidida e coordenada pelo presidente da MAGCGC, funcionará na sede do sindicato e reunirá a solicitação de qualquer dos seus elementos.

3- São atribuições da comissão de fiscalização eleitoral:

cessos de candidaturas à MAGCGC e à direção.

4- Os processos de candidaturas à MAGCGC e à direção, bem como ao conselho geral, quando apresentados conjuntamente, conterão os respetivos programas detalhados.

5- Os processos de candidatura à MAGCGC e à direção só serão considerados desde que apresentem o apoio expresso de, pelo menos, uma candidatura ao conselho geral.

6- Os processos de candidaturas ao conselho geral, apresentados isoladamente, conterão unicamente as respetivas declarações de princípios.

7- As listas conterão os nomes completos, números de associados, idades, residência, designação das empresas onde exercem a profissão e locais de trabalho de todos os candidatos a efetivos e a suplentes.

8- As listas de candidaturas ao conselho geral serão, obrigatoriamente, compostas por um número de efetivos correspondente a 1 % do total de associados e por um número de suplentes pelo menos igual a 10 % do número de candidatos efetivos e um máximo de 50 %, com arredondamento por defeito.

9- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

10- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

11- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, quinhentos associados.

12- Quando nas listas de candidaturas à MAGCGC, à direção ou ao conselho geral surgirem termos de aceitação comuns, as respetivas candidaturas serão eliminadas nas listas em que se apresentem.

13- A direção poderá apresentar listas de candidatos para os diversos órgãos sem necessidade de serem subscritas por associados.

### **Conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar**

#### **Artigo 77.º**

##### **(Condições de elegibilidade)**

Só poderá ser eleito o associado que, à data do ato eleitoral, reúna as condições previstas no artigo 72.º dos estatutos.

#### **Artigo 78.º**

##### **(Candidaturas)**

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC no período inicial da sessão ordinária do conselho geral para o exercício das competências definidas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 31.º, sendo identificados por ordem alfabética consoante a sua apresentação, e cada um conterá a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- Os processos de candidatura ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar serão apresentados separadamente.

3- As listas conterão os nomes completos e números de associados de todos os candidatos efetivos e suplentes.

4- Os termos de aceitação serão individuais.

5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

6- As listas de candidaturas ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos membros eleitos do conselho geral.

7- Não havendo candidaturas a estes órgãos, a MAGCGC apresentará listas de candidatos, sem necessidade de serem subscritas por membros do conselho geral.

### **Delegado sindical**

#### **Artigo 79.º**

##### **(Condições de elegibilidade)**

Só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, e *e)* do artigo 72.º, exerça a profissão no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

#### **Artigo 80.º**

##### **(Eleição do delegado sindical)**

1- O delegado sindical será eleito, por voto direto e secreto, competindo a sua eleição a todos os associados do seu local de trabalho no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A eleição só é válida desde que nela tenha participado a maioria dos associados e a representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos nela ocupem.

3- Os processos de candidaturas e a ata, devidamente preenchida em impresso próprio, distribuído pelo sindicato, deverão ser remetidos, no prazo de três dias a contar da eleição, às respetivas comissões sindicais e à direção que verificará a regularidade da documentação e que, no prazo de oito dias após a receção comunicará ao delegado sindical, às respetivas comissões sindicais e à empresa, a data do início do exercício de funções.

#### **Artigo 81.º**

##### **(Candidaturas)**

1- Cada um dos processos de candidaturas conterá a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas conterão os nomes completos e os números de associado de todos os candidatos.

3- As listas de candidaturas a delegados sindicais serão, obrigatoriamente, compostas pelo número de candidatos, tendo em conta o número total de associados de cada local de trabalho (sede, filial, agência, dependência ou instalação individualizada), conforme o definido no número seguinte.

4- O número de candidatos a apresentar por cada lista e o número de delegados sindicais a eleger serão os seguintes:

	Número máximo de candidatos	Número de delegados a eleger
Local de trabalho com menos de 50 associados	3	1
Local de trabalho com 50 a 99 associados	5	2
Local de trabalho com 100 a 199 associados	6	3
Local de trabalho com 200 a 499 associados	9	6
Local de trabalho com mais de 500 associados	$5 + 6 + (n - 500) : 200$	$6 + (n - 500) : 200$
	Sendo n o número de associados. Os resultados serão arredondados por excesso.	

5- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

6- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

7- As listas de candidatos terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou cinquenta dos associados do respetivo local de trabalho.

8- As listas serão obrigatoriamente afixadas no local de trabalho, com a antecedência mínima de dois dias úteis em relação à data da eleição.

### Comissões sindicais

#### Artigo 82.º

##### (Condições de elegibilidade)

1- Para as comissões sindicais de empresa e de delegação só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, e *e)* do artigo 72.º, mantenha a qualidade de sócio há mais de um ano, exerça a profissão na empresa cujos associados lhe compita representar, no caso das comissões sindicais de empresa, ou esteja inscrito nos cadernos eleitorais da respetiva delegação, no caso das comissões sindicais de delegação, e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

2- Para a comissão sindical de reformados, só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, e *e)* do artigo 72.º, mantenha a qualidade de associado há mais de um ano, se encontre na situação de reforma e não seja elemento da MAGCGC, ou da direção.

#### Artigo 83.º

##### (Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas, a apresentar à MAGCGC até quarenta e cinco dias antes do ato eleitoral, conterão, cada um, a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas conterão os nomes completos, os números de associados e os locais de trabalho de todos os candidatos efetivos e suplentes num mínimo de um e no máximo um número igual ao de efetivos.

3- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

5- As listas de candidatos a cada comissão sindical terão

de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou cem associados eleitores da respetiva comissão.

6- Quando nas listas de candidaturas às comissões sindicais surgirem termos de aceitação comuns, as respetivas candidaturas serão eliminadas nas listas em que se apresentem.

#### Artigo 84.º

##### (Eleição das comissões sindicais)

1- As comissões sindicais serão eleitas nos termos do artigo 28.º, aquando da eleição do conselho geral, da MAGCGC e da direção, com um mandato coincidente com o destes.

2- A representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos na mesma ocupem.

## CAPÍTULO IX

### Destituições

#### Artigo 85.º

##### (Mesa da assembleia geral, do conselho geral, do congresso e direção)

1- Os membros da MAGCGC e da direção poderão ser destituídos nos termos da alínea *a)* do número 2 do artigo 23.º

2- No caso de ser destituída a totalidade ou a maioria dos membros de um dos órgãos, este considerar-se-á destituído no seu conjunto.

3- Caso se verifique a renúncia ou destituição de um órgão no seu conjunto, ou da maioria dos seus membros, será eleita pelo conselho geral, de entre os seus membros e por listas completas, uma comissão provisória de três ou sete elementos, consoante se trate da MAGCGC ou da direção, que desempenhará as respetivas funções até à realização de eleições extraordinárias.

4- A sessão extraordinária do conselho geral para eleição da(s) comissão(ões) provisória(s) e a sessão extraordinária da assembleia geral para eleição do(s) órgão(s) que tenham renunciado serão convocadas no mais curto prazo definido nestes estatutos.

5- Se a renúncia ocorrer no último trimestre do ano anterior em que se realize a sessão ordinária da assembleia geral para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, a(s) comissão(ões) provisória(s) manter-se-á(ão) em exercício até ao ato de posse do(s) novo(s) órgão(s).

#### Artigo 86.º

##### (Conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar)

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar poderão ser destituídos nos termos da alínea *c*) do número 2 do artigo 31.º

2- Caso se verifique a destituição total de um órgão, o conselho geral elegerá na mesma sessão o novo órgão, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 87.º

##### (Delegado sindical)

1- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, no pleno uso dos direitos sindicais e desde que a destituição seja requerida por, pelo menos, 10 % ou cinquenta associados do seu local de trabalho.

2- O voto será direto e secreto.

3- A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do local de trabalho.

4- O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à direção que a comunicará às respetivas comissões sindicais e à empresa.

#### Artigo 88.º

##### (Comissões sindicais)

1- As comissões sindicais poderão ser destituídas pelos associados que exerçam a sua atividade no respetivo âmbito.

2- A destituição deve ser requerida por, pelo menos 10 % ou cem associados do respetivo âmbito.

3- O voto será direto e secreto.

4- A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do respetivo âmbito.

5- O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à MAGCGC que a comunicará à direção e aos respetivos associados.

### CAPÍTULO X

#### Regime financeiro e fundos

#### Artigo 89.º

##### (Regime financeiro)

1- Constituem receitas do sindicato:

- a*) As quotas dos associados;
- b*) As receitas financeiras;
- c*) Outras receitas.

2- As receitas terão as seguintes aplicações:

- a*) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b*) Fundos do sindicato.

#### Artigo 90.º

##### (Fundos do sindicato)

1- O sindicato terá os seguintes fundos:

*a*) Fundo sindical - destinado à cobertura de eventuais saldos negativos;

*b*) Fundo de reserva - destinado a representar as imobilizações do sindicato;

*c*) Fundo de greve - destinado a auxiliar os associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos em virtude de greve declarada pelo sindicato;

*d*) Fundo de empréstimos e de solidariedade - destinado a auxiliar os associados através de empréstimos ou de donativos;

*e*) Fundo sindical de assistência - destinado a complementar despesas de saúde e sociais aos seus associados.

2- Na medida em que as regras de uma correta gestão financeira o permitam, os fundos referidos nas alíneas *a*), *c*), *d*) e *e*) deverão ser representadas por valores facilmente mobilizáveis.

3- Os fundos referidos no número 1 regem-se por regulamentos próprios aprovados pelo conselho geral sob proposta da direção.

#### Artigo 91.º

##### (Aplicação do saldo de conta de gerência)

1- Do saldo da conta de gerência serão retirados, pelo menos:

*a*) 10 % para o fundo sindical;

*b*) 10 % para o fundo de reserva;

*c*) 40 % para o fundo de greve;

*d*) 10 % para o fundo de empréstimos e solidariedade.

2- O remanescente do saldo de conta de gerência poderá ser aplicado:

*a*) Nos fundos;

*b*) Em qualquer outro fim de acordo com os objetivos do sindicato.

### CAPÍTULO XI

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 92.º

##### (Condições de fusão e dissolução)

A deliberação do conselho geral que aprovar a fusão ou dissolução do sindicato deverá definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições gerais e transitórias

Artigo 93.º

(Fundo de reformas)

O saldo existente no fundo de reformas à data da entrada em vigor destes estatutos transitará para a conta provisões, para encargos com pensões de reforma e de sobrevivência.

Artigo 94.º

(Casos omissos)

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a Lei e os princípios gerais de Direito.

Artigo 95.º

(Vigência)

1- Estes estatutos entram em vigor na data do *Boletim do*

*Trabalho e Emprego* que os publicar, realizando-se as diversas eleições nas datas que estabelecem.

2- O primeiro ato eleitoral a decorrer realizar-se-á no mês de abril do ano seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos presentes estatutos.

3- O conselho geral, a MAGCGC, a direção, o conselho fiscalizador de contas, o conselho disciplinar e a estrutura sindical, em exercício à data da publicação destes estatutos, manter-se-ão em funções até que sejam eleitos os órgãos que os substituam.

Registado em 28 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 180 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Direção:

Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA.

Direção eleita em 16 de maio de 2017 para o triénio 2017/2018.

Efetivos:

Presidente - Paulo da Cunha Fevereiro, portador do cartão de cidadão n.º 9805479, válido até 21/12/2014 emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vices-presidentes:

José Nascimento Lameirinhas Paulo, portador do cartão de cidadão n.º 08455211, válido até 19/3/2020 emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Vicente Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 09846645, válido até 18/3/2019, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Secretários:

Carlos Alberto Serra Lopes, portadores do cartão de cidadão n.º 06948815, válido até 2/6/2018 emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Paulo Jorge António Gameiro, portador do cartão de cidadão n.º 9922335, válido até 22/10/2017 emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Victor Manuel Vieira Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 07655979, válido até 30/5/2018, emitido pelo ar-

quivo de identificação do Porto.

Vogais:

Paulo Nuno Durão Moleiro, portador cartão de cidadão n.º 8063897, válido até 13/8/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Oeiras.

José António da Silva Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 9915994 válido até 12/11/2020, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real,

Joaquim António Santos Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 7394664, válido até 23/4/2021 emitido pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

José Paulo Oliveira Silva Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 10671567, válido até 9/10/2021 emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Carlos Manuel Almeida Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 07735265, válido até 1/6/2019, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Fernanda Rodrigues Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 04361755, válido até 13/6/2018 emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Pedro Miguel Fonseca Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 10108509, válido até 12/6/2019, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joel Pedro Simões Barata, portador do cartão de cidadão n.º 11587886, válido até 31/8/2020 emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Francisco Batista Maria, portador do cartão de cidadão n.º 7009889 válido até 5/3/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Rui Jorge Alves de Moura Monteiro Soares, portador do cartão de cidadão n.º 06608670, válido até 8/11/2018 emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

José Agostinho Sá Barros, portador do cartão de cidadão n.º 10212400, válido até 28/10/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Braga.

António Manuel Leitão Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 9617113, válido até 15/1/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Couto Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 10063969, válido até 16/12/2017 emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real.

João Manuel Ferreira Aparício, portador do cartão de cidadão n.º 7114513, válido até 12/8/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Luís Carlos Calhau Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 12093334, válido até 3/6/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Suplentes:

Victor José Farto Luz, portador do cartão de cidadão n.º 6983812, válido até 8/5/2017 emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joel Felipe da Costa Azevedo, portador do cartão de cidadão n.º 11947676 válido até 8/1/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Porto.

**SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

	BI/CC
José Carlos Purificação Dantas	06994949
Artur Serafim B. Marçal Figueiredo	07406902
Paulo Jorge B. Rodrigues Silva	09650374
Gisélia Fátima N. Guedelha Caldeira	07439069
Miguel Pereira Batista	05294968
Rodrigo Miguel J. Santos Silva	12081512
Ricardo Santana S. Bento Garcia	11714637

Suplentes:

	BI/CC
António Fernando Correia Caipiro	06059496
José Manuel Pinho Soares	05807228
Maria Manuela S. J. Neves Azevedo	02360250
Ilda Maria F. Caetano dos Santos	8261070
Francisco Manuel Craveiro Noivo	06166072

**Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2014, 24 de novembro de 2016, 2 de junho de 2017, 22 de maio de 2017 e 5 de junho de 2017 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Álvaro Manuel De Almeida Ricardo, cartão de cidadão n.º 03964851.

Álvaro Patrício do Bem, bilhete de identidade n.º 5237491.

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe, cartão de cidadão n.º 12331030.

António Carlos Videira dos Santo, cartão de cidadão n.º 02351589.

António José Real da Fonseca, cartão de cidadão n.º 08147378.

António Manuel Tavares Ramos, cartão de cidadão n.º 04074948.

Carlos Alberto Marques, bilhete de identidade n.º 200476.

Cristina Alexandra Pereira Trony, cartão de cidadão n.º 10452324.

Fernando Horácio Jesus Oliveira, cartão de cidadão n.º 04785560.

Gentil Reboleira Louro, bilhete de identidade n.º 4132619.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, cartão de cidadão n.º 09848806.

Ilda Maria Tavares Bastos Gonçalves Martins, bilhete de identidade n.º 8445652.

João Nunes de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5320237.

José Luis Coelho Pais, cartão de cidadão n.º 1081382.

José Maria Pastor de Oliveira, cartão de cidadão n.º 07011605.

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, cartão de cidadão n.º 03170938.

Maria Helena Faria Carvalheiro, bilhete de identidade n.º 6569611.

Mário Joaquim Silva Mourão, cartão de cidadão n.º 08155763.

Paulo Amaral Alexandre, cartão de cidadão n.º 04233803.

Pedro Carmo Henriques Veiga, cartão de cidadão n.º 08159807.

Rui Fernando Cunha Mendes Riso, cartão de cidadão n.º 04550803.

Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves, cartão de cidadão n.º 02359358.

Rute Cláudia Marques de Jesus Almeida, cartão de cidadão n.º 10797741.

Tomaz Fernando Silva Braz, cartão de cidadão n.º 05947180.

Suplentes:

Carlos Daniel Paz Castanheira Bipo, cartão de cidadão n.º 05191427.

Elisabete Dourado Silva Lima, cartão de cidadão n.º 10505455.

Fernando Miguel Gonçalves Pereira, cartão de cidadão n.º 10426534.

Gabriel Mendes Costa, cartão de cidadão n.º 08115197.

Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha, cartão de cidadão n.º 10751071.

### Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 e 31 de maio de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC
Amílcar Manuel Matos Pinho	6079103
Ana Paula Ramos Correia	9767828
António Miguel dos Santos Pascoal	10349895
Bruno José dos Santos Couto	12096182
Delfino Navalha Serras	05083136
Felisberto Amaral Cardoso	09270794
Fernando Manuel Malheiro Matos	6913282
Gracinda Maria da Conceição Ferreira	6242601
João Manuel Marques Gaio	13224122
José António Duarte Almeida	10182110
José Vítor dos Reis	5031785
Luís Filipe Jesus Dias	10394802
Manuel Marques dos Santos	4788758
Maria José Frias Gonçalves das Dores	9524098
Mário Rui Alves Rosa	9029929
Matilde da Ressurreição Saraiva	07065254
Nuno Miguel Duarte de Sousa Almeida	11282866
Rogério Manuel Luzio Rodrigues	12394562
Rui Fernando Tavares Brites Ribeiro	6152290
Tânia Sofia da Fonte Trindade	10773244
Tânia Sofia Moreira Gomes Barrulas Coelho	111661328
Tiago Filipe Ramos Salvado	12847888
Tiago João Batista Lopes	12291129
Vítor Manuel Sanches dos Santos	11329256
Vitorino Marques de Almeida	6000544
Suplentes:	
José Manuel Silva Dias Paquete	05161972
Paula Alexandra Mira Duarte Lourenço	9521440
Ricardo da Cruz Correia José	11887626
Rui Pedro da Lima Alcântara	8160163
Sandra Isabel Marques Oliveira Mendes Pires	12016367

### Sindicato dos Professores do Norte - SPN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Abel Guilherme Teixeira Macedo, sócio n.º 43, Agrup. Esc. Fontes Pereira de Melo, 3.º CEB/SEC, Porto.

Alexandre Gomes Silveira Fraguito, sócio n.º 30207, Agrup. Esc. Latino Coelho, 2.º CEB, Lamego.

Ana Luísa Gonçalves Quinta, sócio n.º 31118, Agrup. Esc. Amares, ESP, Amares.

Ana Maria Ilhão Moreira Carvalho, sócio n.º 10192, Agrup. Esc. Camilo Castelo Branco, 2.º CEB, V. N. Famalicão.

Ana Paula Belchior Tomé Maçaira, sócio n.º 15854, Agrup. Esc. Valpaços, Pré-esc, Valpaços.

Ana Paula Canotilho Seixas, sócio n.º 24435, Agrup. Esc. Cerco, 3.º CEB/SEC, Porto.

Anabela Barros Pinto Sousa, sócio n.º 25455, Agrup. Esc. Rio Tinto n.º 3, 3.º CEB/SEC, Gondomar.

António de Fátima Marques Baldaia, sócio n.º 18368, Agrup. Esc. Infante D. Henrique, 1.º CEB, Porto.

António Joaquim Barreira, sócio n.º 21960, Agrup. Esc. António Sérgio, 3.º CEB/SEC, Vila Nova de Gaia.

António Jorge Reis Moreira, sócio n.º 15372, Agrup. Esc. Joaquim de Araújo, 3.º CEB/SEC, Penafiel.

Beatriz Marques Bachá, sócio n.º 8389, Agrup. Esc. Gondomar n.º 1, 3.º CEB/SEC, Gondomar.

Carlos Alberto Marques Midões, sócio n.º 5592, Agrup. Esc. Dr. Flávio Gonçalves, 2.º CEB, Póvoa de Varzim.

Carlos Jorge Rocha Balsa, sócio n.º 33533, Inst. Politécnico de Bragança, SUP, Bragança.

Fernanda Lopes Martins, sócio n.º 20944, Agrup. Esc. Argoncilhe, ESP, Santa Maria da Feira.

Francisco José Alves Teixeira, sócio n.º 45199, Agrup. Esc. Francisco de Holanda, 3.º CEB/SEC, Guimarães.

Francisco Manuel Cunha Gonçalves, sócio n.º 24354, Agrup. Esc. Arouca, 2.º CEB, Arouca.

Henrique João Carneiro Borges, sócio n.º 2547, ES Artística Soares dos Reis, SEC, Porto.

Isabel Maria Carvalho Baptista, sócio n.º 11190, Universidade Católica, SUP, Porto.

Isabel Maria Contente Vinha Novais, sócio n.º 5316, Agrup. Esc. Gonçalo Nunes, Pré-esc., Barcelos.

João da Fátima Marques Baldaia, sócio n.º 3506, aposentado, 1.º CEB, Porto.

João Paulo Araújo Dupont, sócio n.º 21504, Agrup. Esc. Alexandre Herculano, 3.º CEB/SEC, Porto.

José António Faria Pinto, sócio n.º 37738, Agrup. Esc. Lousada, 3.º CEB/SEC, Lousada.

José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso, sócio n.º 2649, Agrup. Esc. Souselo, 2.º CEB, Cinfães.

José Carlos Lopes, sócio n.º 2266, Agrup. Esc. Dr. Júlio Martins, 2.º CEB, Chaves.

José Fernando Bessa Ribeiro, sócio n.º 21790, Univ. Minho, SUP, Braga.

José Manuel Meneses Costa, sócio n.º 12217, Agrup. Esc. Carolina Michaelis, 2.º CEB, Porto.

José Rafael Brito Tormenta, sócio n.º 3526, Agrup. Esc. Gaia Nascente, 3.º CEB/SEC, Vila Nova de Gaia.

Luís Heitor Silva Marinho, sócio n.º 40456, Agrup. Esc. Celorico de Basto, 2.º CEB, Celorico de Basto.

Luís Sameiro Godinho Silva Braga, sócio n.º 20054, Agrup. Esc. D. Maria II, 3.º CEB/SEC, Braga.

Manuel Carlos Ferreira Silva, sócio n.º 30792, aposentado, SUP, Braga.

Maria do Patrocínio Moreira Cardoso, sócio n.º 20274, Agrup. Esc. Tomaz Pelayo, ESP, Santo Tirso.

Maria José Santos Costa, sócio n.º 21565, Agrup. Esc.

Soares dos Reis, 1.º CEB, Vila Nova de Gaia.

Maria Júlia Santos Mourão do Vale, sócio n.º 13479, Agrup. Esc. Briteiros, Pré-esc., Guimarães.

Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, sócio n.º 8043, ES Augusto Gomes, 3.º CEB/SEC, Matosinhos.

Maria Ondina Pereira Soares Maia, sócio n.º 7930, Agrup. Esc. Esmoriz, ESP, Ovar.

Maria Teresa Guimarães Medina, sócio n.º 36507, FPCE - Univ. Porto, SUP, Porto.

Mário Pedro Leal Cardoso Molinos, sócio n.º 3937, aposentado, 3.º CEB/SEC, Caminha.

Marta Isabel Santos Pereira, sócio n.º 36029, Inst. Politécnico Viana do Castelo, SUP, Viana do Castelo.

Orfeu Bertolami Neto, sócio n.º 44296, Fac. Ciências - Univ. Porto, SUP, Porto.

Paula Albertina Oliveira Ferreira Baptista, sócio n.º 29291, Agrup. Esc. Manuel Gomes Almeida, 3.º CEB/SEC, Espinho.

Paulo Manuel Rosa Figueiredo, sócio n.º 6913, ES/3 São Pedro, 3.º CEB/SEC, Vila Real.

Pedro Nuno Ferreira Pinto de Oliveira, sócio n.º 22780, ICBAS - Univ. Porto, SUP, Porto.

Ricardo Jorge Silva Cerqueira, sócio n.º 44707, Conservatório de Música do Porto, 3.º CEB/SEC, Porto.

Rogério Correia Tavares Ribeiro, sócio n.º 17296, Agrup. Escolas Maia, 1.º CEB, Maia.

Teresa Maria Martins Evaristo Monteiro, sócio n.º 19950, ES/3 Rocha Peixoto, 3.º CEB/SEC, Póvoa de Varzim.

Maria de Fátima Neves Guimarães, sócio n.º 4230, aposentada, 2.º CEB, São João da Madeira.

Paulo Jorge Santos Madeira Duarte, sócio n.º 29842, Agrup. Esc. Serafim Leite, 3.º CEB/SEC, São João da Madeira.

Ricardo Jorge Dias Cardoso, sócio n.º 22386, Agrup. Esc. Fernando Pessoa, 2.º CEB, Santa Maria da Feira.

Benjamim Costa Araújo, sócio n.º 43274, Agrup. Esc. D. Sancho I, 3.º CEB/SEC, V. N. Famalicão.

Lília Maria Guerreiro Assunção Leite Santos, sócio n.º 1123, aposentada, 2.º CEB, Braga.

Maria de Lurdes Silva Veiga, sócio n.º 23282, Agrup. Esc. Taipas, 1.º CEB, Guimarães.

Osvaldo Raúl Ramos, sócio n.º 37184, Agrup. Esc. Virgínia Moura, 1.º CEB, Guimarães.

Maria Leonor Barreira Vila Ferreira, sócio n.º 17881, Agrup. Esc. Ramiro Salgado, Pré-esc., Torre de Moncorvo.

Maria Teresa Teixeira Pereira, sócio n.º 22249, Agrup. Esc. Abade de Baçal, 3.º CEB/SEC, Bragança.

Sandro Manuel Jesus Fena Sampaio, sócio n.º 29130, Agrup. Esc. Vila Flor, 3.º CEB/SEC, Vila Flor.

João Paulo Rebelo Silva, sócio n.º 25149, Agrup. Esc. D. Pedro I, 2.º CEB, Vila Nova de Gaia.

Maria José Araújo Silva, sSócio n.º 24679, Conservatório de Música do Porto, 1.º CEB, Porto.

Paulo Sérgio Figueiredo Campos, sócio n.º 41983, Agrup. Esc. Idães, 3.º CEB/SEC, Felgueiras.

Sónia Carla dos Santos Madeira Duarte, sócio n.º 25485, ES/3 Joaquim Gomes Ferreira, 3.º CEB/SEC, Vila Nova de Gaia.

Susana Maria Moura Ferreira Nunes, sócio n.º 15504, Agrup. Esc. António Ferreira Gomes, Pré-esc., Penafiel.

Conceição Cunha Fernandes Liquito, sócio n.º 4708, Agrup. Esc. Santa Maria Maior, ESP, Viana do Castelo.

Maria da Conceição Luís Vaz Nande, sócio n.º 16346, Agrup. Esc. Monção, 1.º CEB, Monção.

Maria José Rocha Almeida, sócio n.º 16752, Agrup. Esc. Monção, Pré-esc., Monção.

Anabela Freire de Almeida Acha, sócio n.º 30722, Agrup. Esc. Morgado de Mateus, 3.º CEB/SEC, Vila Real.

José Manuel Sarmento Morais Caldas, sócio n.º 3234, Agrup. Esc. Gomes Monteiro, 1.º CEB, Boticas.

Maria José Lemos Bebiano, sócio n.º 15254, Agrup. Esc. Miguel Torga, Pré-esc., Sabrosa.

#### Suplentes:

Adriano Soares Pinto, sócio n.º 3886, Agrup. Esc. Clara de Resende, 1.º CEB, Porto.

Aida Maria Ferreira Pinto, sócio n.º 4696, Agrup. Esc. Frei João, ESP, Vila do Conde.

Alexandra Coelho Perry Garcia Silva, sócio n.º 46706, Agrup. Esc. Eugénio de Andrade, TÉCN. ESP., Porto.

Ana Cristina Almeida Gouveia, sócio n.º 25237, Agrup. Esc. Dr. Costa Matos, 1.º CEB, Vila Nova de Gaia.

Anabela Pereira Fernandes Bastos, sócio n.º 25234, Agrup. Esc. Valbom, 3.º CEB/SEC, Gondomar.

Augusto Cândido Vaz Costa Ranha, sócio n.º 1448, aposentado, 3.º CEB/SEC, Viana do Castelo.

Cecília Maria Tavares Lourenço, sócio n.º 28282, Agrup. Esc. Canelas, 2.º CEB, Vila Nova de Gaia.

Emílio Ferreira Couto, sócio n.º 42825, Colégio Internato Carvalhos, EPC, Vila Nova de Gaia.

Isabel Maria Baldaia Silva Marques, sócio n.º 23141, Agrup. Esc. Marco de Canaveses n.º 1, 3.º CEB/SEC, Marco de Canaveses.

Isabel Maria Sousa Hortas, sócio n.º 19017, Agrup. Esc. Clara de Resende, 3.º CEB/SEC, Porto.

João Filipe Salgado Mendes, sócio n.º 45347, Agrup. Esc. Tomaz Pelayo, 3.º CEB/SEC, Santo Tirso.

Mafalda Sofia Dias Cardoso, sócio n.º 33213, Agrup. Esc. Fernando Pinto de Oliveira, 1.º CEB, Matosinhos.

Manuel Francisco Lopes Pinto, sócio n.º 15365, ES/3 Martins Sarmento, 3.º CEB/SEC, Guimarães.

Maria Bernardete Silva Fernandes, sócio n.º 42709, Agrup. Esc. Mário Cardoso, 1.º CEB, Guimarães.

Maria de Fátima M. Antunes G. Teixeira, sócio n.º 18245, Univ. Minho, SUP, Braga.

Maria Zita Moura Regente, sócio n.º 17938, Agrup. Esc. Diogo Cão, 1.º CEB, Vila Real.

Marta Zulmira Carvalho Santos, sócio n.º 23701, FPCE - Univ. Porto, SUP, Porto.

Paulo Martins Pedro, sócio n.º 23493, Agrup. Esc. Manuel Gomes de Almeida, 3.º CEB/SEC, Espinho.

Rita Susana Bastos Oliveira Mendes, sócio n.º 32700, Agrup. Esc. Júlio Dinis, 1.º CEB, Gondomar.

Rosa Maria Cruz Fernandes Coelho, sócio n.º 13255, Agrup. Esc. Cego do Maio, Pré-esc., Póvoa de Varzim.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### Associação das Termas de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 30 de março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1997.

#### CAPÍTULO 1.º

##### Denominação, sede e fins

###### Artigo 1.º

A Associação das Termas de Portugal é uma associação sem fins lucrativos e de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos, constituindo-se e exercendo a sua actividade em conformidade com o sistema jurídico vigente.

###### Artigo 2.º

- 1- A associação tem a sua área social no território nacional.
- 2- A associação tem a sua sede no Porto, podendo esta ser transferida por deliberação da assembleia geral.
- 3- A associação poderá criar delegações no território sempre que julgue necessário para a persecução dos seus fins, mediante proposta da direcção e aprovação da assembleia geral.

###### Artigo 3.º

A associação é constituída por empresas e outras entidades que se dediquem à actividade termal em território nacional, nomeadamente concessionários e titulares de balneários termais.

###### Artigo 4.º

A associação tem por fim o estudo dos interesses relativos ao termalismo e às estâncias termais, competindo-lhe para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico ou social e nomeadamente:

- a) Valorizar, a nível nacional, a projecção sócio-económica dos sectores nela integrados;
- b) Unir todos os associados com vista à defesa dos seus legítimos interesses e ao exercício comum dos seus direitos e obrigações;
- c) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, bem como de organizações patronais e de trabalhadores;
- d) Possibilitar um diálogo objectivo, eficaz e fundamenta-

do com as organizações de trabalhadores em ordem à obtenção de um clima saudável de paz social;

- e) Efectuar estudos económico-jurídicos, de mercado, técnicos e outros destinados a promover o harmónico crescimento do sector;
- f) Possibilitar e fomentar as ligações e contactos com organismos similares e estrangeiros;
- g) Apreciar e fomentar as iniciativas de interesse para o sector;
- h) Diligenciar no sentido de se obter uma disciplina do sector sem menosprezo por uma sã concorrência;

#### CAPÍTULO 2.º

##### Dos associados e membros aliados

###### Artigo 5.º

- 1- Podem ser associados da associação, desde que o solicitem, todas as empresas e outras entidades que exerçam, no território nacional, as actividades a que se refere o corpo do artigo 3.º
- 2- A admissão de associados é da competência da direcção, havendo da respectiva decisão, recurso interposto no prazo de dez dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer dos associados.
- 3- Os associados deverão indicar através de carta credencial dirigida aos serviços, os seus representantes na associação.
- 4- Poderão ainda inscrever-se, como membros aliados da associação, as unidades de alojamento não pertencentes aos concessionários ou titulares dos estabelecimentos termais, as empresas e outras entidades que desenvolvam actividades conexas com o termalismo e o turismo de saúde e bem-estar, os centros de talassoterapia e as estâncias climáticas, sendo a sua admissão da competência da direcção.
- 5- A admissão de membros aliados é da competência da direcção, havendo da respectiva decisão, recurso interposto no prazo de dez dias para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer dos associados.
- 6- Nos casos em que o membro aliado é da mesma área de um associado, a direcção deverá consultar o associado previamente à decisão de admissão.

###### Artigo 6.º

- 1- São direitos dos associados:
  - a) Tomar parte na assembleia geral;
  - b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 15.º, número 2;

d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;

f) usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

2- São direitos dos membros aliados:

a) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;

b) Receber toda a informação e documentação e ter acesso aos esclarecimentos que se mostrem necessários;

c) Participar por convite dos presidentes, nas reuniões dos órgãos sociais, sem direito a voto;

d) Participar nas actividades promovidas pela associação.

#### Artigo 7.º

1- São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

f) Indicar por escrito, no início de cada mandato, quem é o seu representante na associação, bem como na eventual substituição do mesmo.

2- São deveres dos membros aliados:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

b) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

c) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

d) Colaborar abertamente com a associação e prestar todas as informações que lhe forem solicitadas.

#### Artigo 8.º

1- Por infracção das normas estatutárias ou regulamentares, por inobservância das deliberações da assembleia-geral, ou da direcção, são aplicáveis as seguintes penalidades:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Suspensão por tempo limitado;

d) Perda de qualidade sócio.

2- Podem perder a qualidade de sócios e de membros aliados:

a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu

prestígio;

b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) Os que sem motivo justificado se recusem sistematicamente a prestar a sua colaboração à associação, quando esta lhe tenha sido solicitada pela direcção.

3- O associado ou membro aliado que se julgue prejudicado com as penalidades deliberadas pela direcção pode sempre recorrer para a assembleia-geral;

4- No caso referido na alínea c) do número 1 deste artigo, a suspensão por tempo limitado, não suspende a obrigatoriedade de pagamento de quotização;

5- Nos casos referidos nas alíneas a) e c) do número 2 deste artigo, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

6- No caso da alínea b) do número 2 deste artigo, a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

### CAPÍTULO 3.º

#### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 9.º

São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 10.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, serão eleitos de entre os associados, por um período de três anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar e a expressa aceitação dos candidatos, não podendo um associado figurar em mais do que um órgão electivo em cada lista..

3- Em caso de empate repetir-se-á a eleição até ser atingida uma maioria.

4- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

5- Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por decisão da assembleia geral, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a noventa dias.

6- Ao decidir a destituição dos corpos gerentes a assembleia Geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

#### Artigo 11.º

Os cargos são exercidos gratuitamente.

#### Artigo 12.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 13.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Compete ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3- Cabe ao vice-presidente e ao secretário auxiliar o presidente no exercício das suas funções, e ao primeiro, em especial, substituí-lo nos seus impedimentos.

#### Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar as jóias e as quotas a pagar pelos associados;

c) Aprovar ou modificar os orçamentos, os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

e) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título.

#### Artigo 15.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao dia 31 de Março para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal e até ao dia 31 de Dezembro para discutir e aprovar o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos um terço dos associados inscritos

#### Artigo 16.º

1- A convocação para qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de carta registada, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de quinze dias, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

2- As reuniões extraordinárias urgentes poderão ser convocadas por qualquer meio de aviso escrito expedido com o mínimo de 3 dias de antecedência.

3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

#### Artigo 17.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

#### Artigo 18.º

1- As deliberações da Assembleia Geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém o voto favorável de três quartos do número de associados inscritos.

3- No caso previsto no número anterior a assembleia geral só poderá reunir em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, podendo a assembleia geral deliberar com três quartos dos sócios presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 19.º

1- A representação e gerência associativa são confiadas a uma direcção, composta por cinco ou sete membros.

2- Nos impedimentos do presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes.

#### Artigo 20.º

Compete à direcção:

a) Representar a associação em juízo ou fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório e contas de gerência, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo sector.

#### Artigo 21.º

1- A direcção reúne-se sempre que possível uma vez por mês, ou quando algum dos seus membros o entenda necessário, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

#### Artigo 22.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

#### Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, e dois vogais efectivos.

2- O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário, obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

#### Artigo 24.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e dos serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Assistir, sem voto, às reuniões da direcção, quando para isso seja solicitado.

## CAPÍTULO 4.º

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 25.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 26.º

Constituem receitas da associação:

- 1- O produto das jóias e quotas dos associados.
- 2- Quaisquer benefícios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei.
- 3- Os juros e outros rendimentos de bens que possuir.

#### Artigo 27.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número dos associados inscritos.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação, não podendo estes ser distribuídos pelos associados nos termos da lei.

Os trabalhos foram encerrados às catorze horas e trinta minutos.

Registado em 28 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 136 do livro n.º 2.

## APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Alteração

Alteração aprovada em 8 de junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede e objeto

#### Artigo 1.º

A APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos é uma associação voluntária, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo independentemente das delegações já existentes, estabelecer outras ou nomear delegados em qualquer parte do território nacional.

2- A mudança da sede para outro endereço na mesma localidade, a criação, mudança ou encerramento de delegações, e a nomeação ou exoneração de delegados, poderão ser efetuadas por deliberação da direcção, sem prejuízo de a deliberação poder ser submetida a ratificação pela assembleia-geral.

3- A mudança de localidade da sede compete à assembleia-geral, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 3.º

A associação tem por objeto a promoção de ações que possam contribuir para o progresso técnico, económico e social do setor, designadamente:

- a) Assegurar a representação das empresas e defender os interesses das mesmas;
- b) Realizar ações com vista à resolução dos problemas do setor;
- c) Realizar trabalhos relativos a uma política de desenvolvimento das empresas associadas subordinada ao progresso económico e social do país;
- d) Participar na definição a nível nacional de uma eficiente política industrial, fiscal, de trabalho, de crédito, de investimento e de comércio.
- e) Participar numa política de reestruturação das empresas com vista a revitalizar a sua atuação e a evidenciar e concretizar o amplo contributo que compete ao setor no progresso económico do país;
- f) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- g) Trabalhar com associações congéneres, quer nacionais quer estrangeiras, para resolução de problemas comuns;
- h) Estabelecer relações julgadas convenientes com organismos nacionais e estrangeiros;
- i) Promover a formação e o aperfeiçoamento da mão-de-obra, contribuindo assim para a organização racional de trabalho e para a qualidade das relações humanas nas empresas;
- j) Promover a divulgação de novas tecnologias e métodos

de trabalho com vista ao aumento da rentabilidade do setor;  
k) Realizar sempre que conveniente, encontros, exposições e seminários.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 4.º

1- Podem ser sócios da associação todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam em território nacional as indústrias de produção ou de transformação de matérias plásticas.

2- Podem ainda ser sócios as empresas que, estando diretamente ligadas à indústria de transformação e de produção de matérias plásticas desejem beneficiar dos serviços de informações e apoio que a associação possa prestar na prossecução dos seus objetivos.

3- Os sócios a que se refere o número 1 serão designados por sócios efetivos, os sócios a que se reporta o número 2 serão designados por sócios aderentes.

4- A admissão dos sócios é da competência da direção, a qual poderá exigir a comprovação dos requisitos considerados necessários para o efeito.

5- Pela admissão o sócio pagará à associação uma joia no montante previamente fixado pela assembleia-geral.

#### Artigo 5.º

1- São direitos de todos os sócios:

a) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos objetivos estatutários;

b) Frequentar a sede e outras instalações da associação, bem como utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;

c) Usufruir dos demais benefícios ou regalias da associação.

2- São direitos dos sócios efetivos:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais, cabendo a cada sócio o direito a um voto;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos do número 2 do artigo 13.º

#### Artigo 6.º

1- São deveres dos sócios efetivos:

a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

b) Comparecer ou fazer-se representar nas assembleias-gerais e reuniões para que forem convocados.

2- São ainda deveres dos sócios efetivos e dos sócios aderentes:

a) Observar o disposto nos estatutos e nos regulamentos internos da associação, bem como cumprir as deliberações

dos seus órgãos sociais;

b) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;

c) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que se enquadrem no âmbito dos objetivos da associação.

#### Artigo 7.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, por sua iniciativa, se demitirem;

b) Os que tenham praticado atos culposos e graves contrários aos objetivos estatutários;

c) Os que tendo em débito quotas vencidas há mais de seis meses não as liquidarem no prazo que, por carta registada com aviso de receção, lhes for comunicado.

2- No caso da alínea b) do número anterior, a exclusão compete à assembleia-geral, sob proposta da direção, precedida de procedimento escrito em que tenha sido assegurado o direito de defesa.

3- No caso da alínea c) do número 1, a exclusão compete à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

4- A perda da qualidade de sócio implica a perda dos direitos e benefícios atribuídos aos associados.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### SECÇÃO I

### Princípios gerais

#### Artigo 8.º

São órgãos sociais da associação: a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho consultivo.

#### Artigo 9.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por três anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- As listas de candidatura deverão ser remetidas, até trinta dias antes das eleições, ao presidente da mesa da assembleia-geral, competindo a este assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

4- É permitida a reeleição para todos os órgãos sociais, mas o presidente da direção não poderá ser eleito para mais de dois mandatos consecutivos.

5- Os órgãos sociais podem ser destituídos no decurso do seu mandato pela assembleia-geral convocada expressamente para o efeito, a qual só poderá funcionar com a presença de dois terços do total dos votos possíveis.

6- A eleição para substituição dos órgãos sociais destitu-

idos deverá efetuar-se nos quarenta e cinco dias seguintes.

7- No caso da destituição da direção, a gestão da associação será assegurada, até à realização de novas eleições, por uma comissão diretiva designada pela assembleia-geral referida no número 5.

#### Artigo 10.º

1- É gratuito o exercício dos cargos sociais.

2- Em todos os órgãos sociais cada membro tem direito a um voto, tendo sempre o presidente voto de qualidade, no caso de empate.

3- As vagas que por qualquer motivo se vierem a verificar nos órgãos sociais serão preenchidas por recurso a eleições suplementares devendo, entretanto, as respetivas funções ser cometidas a outro membro, por deliberação tomada no seio do órgão social onde tal situação se efetivou, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso da vaga do presidente da direção, e até à realização de eleições suplementares, as inerentes funções serão asseguradas pelo vice-presidente executivo.

## SECÇÃO II

### Da Assembleia-geral

#### Artigo 11.º

1- A assembleia-geral é constituída pelos sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

3- Incumbe ao presidente ou na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente, convocar as reuniões da assembleia, dirigir os respetivos trabalhos, verificar a regularidade das candidaturas e dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais.

4- Cabe aos secretários preparar, expedir e publicar os avisos convocatórios, servir de escrutinadores e redigir as atas.

5- Para efeitos da direção dos trabalhos da assembleia, a mesa poderá ser composta pelo presidente ou vice-presidente e por um dos secretários.

6- Na falta dos secretários o presidente da mesa escolherá um entre os sócios presentes.

#### Artigo 12.º

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção, e o conselho fiscal;

b) Discutir e votar anualmente o orçamento e plano de atividades da associação e deliberar sobre a correspondente proposta da direção relativa às joias e quotas a pagar pelos sócios;

c) Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

d) Apreciar quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos sociais ou por qualquer sócio ou grupo de sócios;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e resolver os casos omissos;

f) Deliberar sobre alteração da localidade da sede, bem como ratificar as deliberações da direção relativas a mudança da sede para outro endereço na mesma localidade, criação, mudança ou encerramento de delegações, de nomeação ou exoneração de delegados, sempre que a ratificação seja solicitada pela direção ou por qualquer associado ou grupo de associados;

g) Atribuir a distinção de presidente emérito, em conformidade com o disposto no artigo 24.º, mediante proposta de qualquer associado ou grupo de associados;

h) Deliberar sobre a extinção da associação, bem como sobre o destino do património, nos termos da lei em vigor.

#### Artigo 13.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de março de cada ano, para votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo 12.º

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que o conselho consultivo, a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de sócios que representem um décimo da totalidade dos votos dos associados.

#### Artigo 14.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita por meio de aviso escrito, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 8 dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

2- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos sócios.

3- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

4- As assembleias extraordinárias requeridas pelos sócios, só se realizarão se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

5- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem dos trabalhos.

6- Não poderão votar nas assembleias-gerais os sócios que tenham em débito quotas vencidas há mais de dois meses.

7- Qualquer sócio poderá representar outro, por simples carta, mas sendo o número de representações limitado a três.

#### Artigo 15.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes ou representados, na reunião da assembleia especialmente convocada para o efeito, mas nunca inferior a dez por cento do número total de sócios.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número total de sócios.

### SECÇÃO III

#### Da direção

#### Artigo 16.º

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente executivo, um vice-presidente financeiro e por três a sete vice-presidentes setoriais.

2- O presidente terá que ser um sócio do setor de transformação de matérias plásticas.

3- Os vice-presidentes setoriais deverão, sempre que possível, assegurar a representatividade dos subsectores de: automóvel e peças técnicas, embalagem, tubos e perfis, reciclagem, produção e ou fornecimento de matérias-primas, filme e folha e outros produtos plásticos, bem como de outros setores cuja representação se justifique.

#### Artigo 17.º

Compete à direção:

- a) Gerir a associação e representá-la, em juízo e fora dele;
- b) Deliberar sobre a mudança da sede para outro endereço na mesma localidade, a criação, mudança ou encerramento de delegações, e a nomeação ou exoneração de delegados;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e elaborar os respetivos regulamentos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência do ano findo acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- f) Elaborar anualmente o orçamento e plano de atividades da associação e a correspondente proposta relativa às joias e quotas a pagar pelos sócios, submetendo os mesmos à aprovação da assembleia-geral;
- g) Submeter à apreciação da assembleia e ou do conselho consultivo as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Estabelecer contactos com as outras associações no âmbito da contratação coletiva com vista à fixação, aplicação ou alteração das condições e trabalho e à resolução de assuntos de mútuo interesse;

i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo setor da indústria, designadamente a concretização dos objetivos expressos no artigo 3.º

#### Artigo 18.º

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário, mediante convocação do presidente ou, nos casos da sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente executivo, podendo deliberar desde que esteja presente mais de metade dos membros, entre os quais pelo menos o presidente ou um dos vice-presidentes.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- Poderão participar nas reuniões da direção, sem direito a voto, quaisquer pessoas cujo contributo a direção entenda necessário ou útil para os trabalhos.

4- A direção poderá delegar competências numa direção executiva formada pelo presidente, pelo vice-presidente executivo e pelo vice-presidente financeiro.

#### Artigo 19.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, vice-presidente executivo ou do, vice-presidente financeiro.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 20.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

#### Artigo 21.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;
- c) Assistir, sempre que o entenda conveniente, ou que para isso seja solicitado, às reuniões de direção.

#### Artigo 22.º

1- O conselho fiscal reunirá trimestralmente e sempre que o julgue necessário, por convocação do presidente e no seu impedimento pelo vice-presidente, podendo deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois membros, entre os quais o presidente ou o vice-presidente.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, ou, na ausência deste, o vice-presidente, voto de qualidade em caso de empate.

## SECÇÃO V

### Do conselho consultivo

#### Artigo 23.º

1- O conselho consultivo é um órgão de consulta formado por um numero indeterminado de pessoas convidadas pela direção em razão da sua experiência e competência profissional, técnica ou científica nas diversas áreas de atividade ou do conhecimento, do contributo prestado ao desenvolvimento, qualidade e competitividade das indústrias de plásticos e ou á vida da associação.

2- O conselho consultivo pronunciar-se-á sobre os assuntos e propostas que lhe forem submetidos pela direção, e poderá, por iniciativa própria, apresentar propostas à direção.

3- O presidente do conselho consultivo é eleito de entre os seus membros.

4- O conselho consultivo terá um mandato de três anos e cessará com a eleição de nova direção, devendo reunir pelo menos uma vez por ano.

## CAPÍTULO IV

### Presidente emérito

#### Artigo 24.º

A associação pode, mediante deliberação da assembleia-geral, atribuir a distinção de presidente emérito a qualquer pessoa que se tenha distinguido pela sua dedicação e contributo para a vida, benefício e prestígio da associação e da indústria de plásticos.

## CAPÍTULO V

### Subsetores

#### Artigo 25.º

1- Para um maior e mais eficiente estudo e defesa dos respetivos interesses, poderão agrupar-se em subsectores os sócios que se dediquem ao exercício da mesma atividade ou modalidade industrial.

2- Os subsectores criarão a sua própria organização, integrada na associação.

3- Os subsectores usufruirão dos recursos e serviços da associação, sem prejuízo de recursos específicos que o subsector venha a afetar para o desenvolvimento da atividade associativa específica.

## CAPÍTULO VI

### Do regime financeiro

#### Artigo 26.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias cobradas pela admissão de novos sócios;

b) O produto das quotas pagas pelos sócios e fixadas pela assembleia-geral para financiar os custos de funcionamento corrente da associação;

c) O produto das quotas pagas pelos sócios e fixadas pela assembleia-geral para financiar os custos específicos das realizações contempladas no plano anual de atividades com vista à prossecução dos fins estatutários;

d) Os juros e rendimentos que possuir;

e) Outras receitas eventuais regulamentares;

f) Quaisquer benefícios, donativos ou participações permitidas por lei.

Registado em 28 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 136 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Soares Vieira & C.ª, L.ª, representada por António Duarte Fontes, portador do cartão de cidadão n.º 5813788.

Secretário - Cerepal - Produtos Alimentares, L.ª, representada por Alfredo Martins de Brito, portador do cartão de

cidadão n.º 3016768.

Tesoureiro - Padaria Alto da Serra - Indústria de Panificação, L.ª, representada por Horácio António da Silva Castro, portador do cartão de cidadão n.º 1932850.

Vogais:

Martins & Brandão, L.ª, representada por Raul Jorge da Silva Alves Neto, portador do cartão de cidadão n.º 10117454.

Monte Doce - Padaria e Confeitaria, L.ª, representada por Jorge Manuel Vieira Braga, portador do cartão de cidadão n.º 11025332.

Substitutos:

Armando & Machado, L.<sup>da</sup>, representada por Albino Dias de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 2842328.

Sousa Ferreira, L.<sup>da</sup>, representada por Ernesto Augusto Costa, portador do cartão de cidadão n.º 3681354.

Douropão - Agrupamento de Panificação Paivense, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Manuel Mendes da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10858598.

Pão Quente da Raposeira, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Manuel Alturas Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 10598008.

Horácio Soares Mendes Xavier, L.<sup>da</sup>, representada por Horácio Salvador Sampaio Soares, portador do cartão de cidadão n.º 6634247.

### **Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Consulset - Consultadoria e Marketing, SA, representada por Francisco Joaquim Carriço da Conceição Pedro.

Vice-presidente - Isaú Maia. Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Isaú Alves Fialho da Maia.

Vice-presidente - Recanto Mourisco Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Manuel Alves Porfírio.

Vice-presidente - Marmequer Empreendimentos Turísticos e Imobiliários, SA representada por António José Lopes Garcia.

Vice-presidente - Ágil Ideia Revestimentos e Decorações Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Jorge Rodrigues Gouveia.

1.º secretário - Soma Invisível Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco José Branco Simões Martins.

2.º secretário - Jônani Ópticos, L.<sup>da</sup>, representada por Hernâni Lopes Pereira.

Tesoureiro - Armindo & Fernanda, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Manuel Moreira da Conceição.

Vogal representante da delegação de Alcácer do Sal e Grândola - Fernando José Loureiro Rodrigues, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Manuel Simão Rodrigues.

Vogal representante da delegação de Almada - Gonçalo Paulino Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Gonçalo Gouveia

Martins Paulino.

Vogal representante da delegação de Montijo e Alcochete - Ana Marcela Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Gonçalo Filipe da Silva Bastos.

Vogal representante da delegação de Santiago do Cacém e Sines - Turisverde - Hotelaria e Turismo, L.<sup>da</sup>, representada por Alexandre António Ferreira Pereira V. Matos.

Vogal representante da delegação do Seixal - Quinta da Valenciana Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>, representada por Homero Gonçalves Videira.

Vogal representante da delegação de Sesimbra - Daniel F. Amaro - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, representada por Daniel Fernandes Amaro.

Vogal representante da delegação de Setúbal - Carlos Manuel Almeida Lino Pereira.

Suplentes:

1.º suplente - Maria Adelina Pires Cabeça Branco Duarte.

2.º suplente - Cristina Cotrim Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por António José da Silva Cotrim.

3.º suplente - Grupo Desportivo e Recreativo o Aireense, representado por José Miguel Mondim Rodrigues.

4.º suplente - Sandra Isabel Alves Baptista Costa.

5.º suplente - Laura & Nicolau, L.<sup>da</sup>, representada por Laura Maria Correia Gabriel Santos Nicolau.

### **Associação Comercial de Moda - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Gitisa, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu de Jesus Antunes Prim dos Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 1573166.

Vice-presidente - Central de Bandeiras, L.<sup>da</sup>, representada por José Almeida Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 2474156.

Director - José Coelho Achega Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Manuela Fernandes Achega, portadora do bilhete de identidade n.º 4677061.

Membro suplente - SHCL Shoes Closet, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Amante Marques Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 12098048.

Membro suplente - Gouveia & Ferreira, L.<sup>da</sup>, representada por Luis Manuel Gouveia Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 06045326.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, 1.ª série, de 8 de janeiro de 2006.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA, com sede em Almada, no exercício dos direitos que a constituição, a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código de Trabalho - CT) e alterações posteriores ao CT.

Artigo 37.º

#### **Proteção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadora gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores.

Artigo 40.º

#### **Composição**

1- A CT é composta por 7 elementos, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo de máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

#### **Duração do mandato**

O mandato é de 4 (quatro) anos, nos termos do artigo 418.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 48.º

#### **Subcomissões de trabalhadores**

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões é de 4 (quatro) anos e, coincide com o mandato da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

3- a) Deverá haver articulação da comissão de trabalhadores com as subcomissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras de que seja aderente.

Laranjeiro, 10 de maio de 2017.

A comissão de trabalhadores dos T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA.

Registado em 28 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 24 do livro n.º 2.

### **GALLOVIDRO, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovados em 10 de maio de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, 3.ª série, de 30 de dezembro de 1980.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da GALLOVIDRO, SA com sede em Rua Vieira de Leiria, n.º (1) 2430-300 Marinha Grande no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçarem a sua unidade, seus interesses e direitos, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### **CAPÍTULO I**

Artigo 1.º

#### **Coletivo dos trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

#### **Princípios fundamentais**

A comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA,

orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

#### Artigo 3.º

##### Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 4.º

##### Composição, mandato e órgão do colectivo

1- A comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, é composta por cinco elementos, eleitos pelo período 3 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Plenário de trabalhadores

#### Artigo 5.º

##### Competências

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 6.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT, por sua iniciativa.

b) Pela CT a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

#### Artigo 7.º

##### Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Formas de reunião do plenário

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenária emergência - a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) Havendo CT em funções, a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada a convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela comissão de trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa, exceto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos traba-

lhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente direto.

4- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores.

6- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### Natureza da CT

1- A comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Atribuições, competência e deveres da CT

1- Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo de execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do

número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

## CAPÍTULO III

#### Artigo 12.º

##### Controle de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objetivos comuns à filosofia e

interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a atividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Artigo 13.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 14.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

### Artigo 15.º

#### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos

diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

### Artigo 16.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

### Artigo 17.º

#### Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão pela comissão de trabalhadores

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Reorganização e reestruturação da empresa

1- Em especial, para intervenção na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reestruturação;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos e reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## CAPÍTULO V

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

#### Artigo 19.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que

entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

#### Artigo 20.º

##### Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 21.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 22.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivos.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 23.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora dos respetivos horários de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.

#### Artigo 24.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar

nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 25.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

#### Artigo 26.º

##### **Direito a instalações adequadas**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

#### Artigo 27.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 28.º

##### **Financiamento da comissão de trabalhadores**

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da subcomissão de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

#### Artigo 30.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as ausências no exercício das suas atribui-

ções e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões e de comissões coordenadoras, nos termos da lei.

2- As ausências nos termos do número anterior que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

#### Artigo 31.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas e religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

#### Artigo 32.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### **Proteção legal**

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal prevista na lei.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 35.º

##### **Capacidade judiciária**

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem

prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

#### Artigo 36.º

##### **Duração do mandato**

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, é de 3 anos.

#### Artigo 37.º

##### **Reuniões da comissão de trabalhadores**

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 38.º

##### **Deliberações da comissão de trabalhadores**

As deliberações da comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 39.º

##### **Poderes para vincular a comissão de trabalhadores**

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efectividade de funções.

#### **Organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 40.º

##### **Coordenação da comissão de trabalhadores**

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 41.º

##### **Perda de mandato**

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

#### Artigo 42.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutra a sua representação, mas essa delegação

só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

#### Artigo 43.º

##### **Substituição de elementos da CT**

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 4.º

#### Artigo 44.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da subcomissão de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 45.º

##### **Comissões coordenadoras**

1- A comissão de trabalhadores da GALLOVIDRO, SA, articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respetiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

#### **Disposições gerais**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

#### CAPÍTULO VI

#### **Regulamento eleitoral para a CT**

Artigo 46.º

**Capacidade eleitoral**

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 47.º

**Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 48.º

**Caderno eleitoral**

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 49.º

**Comissão eleitoral**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante da cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º

4- Sendo a CE eleita nos termos do número 1, os membros da CE elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.

5- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.

6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

7- O mandato comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

Artigo 50.º

**Data da eleição**

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 51.º

**Convocatória da eleição**

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 52.º

**Quem pode convocar o ato eleitoral**

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos.

2- Na falta da comissão eleitoral o ato eleitoral pode ser convocado por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

**Candidaturas**

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

Artigo 54.º

**Apresentação de candidaturas**

1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assi-

nada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 do artigo 53.º, pelos proponentes.

3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 7 elementos, acrescidas de até igual número de suplentes.

4- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 55.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 56.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 57.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 58.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local definido pela CE e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o perí-

odo normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 59.º

##### Mesas de voto

1- Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 60.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas pela CE, por três membros sendo um dos seus membros o presidente.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 61.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 63.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência».

Este envelope é por sua vez introduzindo noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede á abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 64.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 65.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivos local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivos.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 66.º

##### Publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e feita a comunicação dos resultados ao órgão de gestão da empresa.

2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, a comissão eleitoral deve requerer ao ministério competente o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando a relação dos eleitos (identificados pelo nome, número do cartão de identificação, data de emissão e entidade emitente), cópias certificadas das listas concorrentes e atas de apuramento global (incluindo registo de presenças) e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo de votantes, por carta registada com aviso de receção ou entregue com protocolo.

#### Artigo 67.º

##### Impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição nos termos da lei (Código de Processo do Trabalho), com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

#### Artigo 68.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo

menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo 2/3 dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 69.º

##### Tomada de posse da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores entra em funções no dia a seguir à publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e tendo em conta as disposições legais, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

## CAPÍTULO VII

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 71.º

##### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 72.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 73.º

##### Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT e subcomissão rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 74.º

##### Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura.

Registado em 3 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 24 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e da sub comissão de trabalhadores eleitos em 12 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Listagem dos eleitos para a comissão de trabalhadores

Efectivos:

Nome completo	Profissão	L. trabalho	N.º BI	Arquivo
Carlos Manuel Tavares Ferreira	Motorista	Laranjeiro	7095024	Lisboa
Arménio Augusto Catarino	Motorista	Setúbal	7159075	Lisboa
António Miguel Clara Maltez	Motorista	Setúbal	5063192	Lisboa

Joaquim Carlos do N. F. Paiva	Mecânico	Laranjeiro	6005711	Lisboa
Bruno Miguel Ganhão Pires	Motorista	Laranjeiro	11077780	Lisboa
João Paulo Monteiro da Cruz	Motorista	Montijo	7904387	Lisboa
Nuno António Martinho Rafael	Motorista	Laranjeiro	9654206	Lisboa

Suplentes:

Nome completo	Profissão	L. trabalho	N.º BI	Arquivo
Vitor Manuel Paulo da Silva	Motorista	Moita	8184069	Lisboa
Leonel Afonso da Encarnação	Mecânico	Laranjeiro	05431325	Lisboa
José Manuel Oliv. de Infante	Motorista	Setúbal	08044375	Lisboa
Carlos Felipe da C. Fernandes	Motorista	Setúbal	09860558	Lisboa
Boaventura Sanches de Pina	Motorista	Laranjeiro	15499045	Lisboa

Listagem dos eleitos para a sub-comissão de trabalhadores

Efectivos:

Nome completo	Profissão	L. trabalho	N.º BI	Arquivo
Vitor Manuel Guerreiro da Costa Silva	Motorista	Setúbal	6280283	Setúbal
António Joaquim Correia Lopes	Motorista	Setúbal	7734066	Setúbal
Carlos Campos Chainho da Silva	Motorista	Setúbal	10962830	Setúbal

Suplentes:

Nome completo	Profissão	L. trabalho	N.º BI	Arquivo
António Maximiano Valido Lucas	Motorista	Setúbal	6478715	Setúbal
Ricardo Jorge da Costa Marques	Motorista	Setúbal	13432681	Setúbal
Joaquim Carlos Carreteiro Mendes	Motorista	Setúbal	9644252	Setúbal

Registado em 28 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 24 do livro n.º 2.

**CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 7 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos	BI/CC
José Paulo da Silva Mesquita	9599182
Carlos Alberto Pires Dias	07676388
Manuel Fernando Pinho Paiva	07118489
Carlos Alberto Teixeira Magalhães	03986087
Joaquim Sérgio Fonseca de Sousa	11124180

Suplentes	BI/CC
Paulo António Dias Castelo	6828415
Ricardo André Pereira Soares	22947224
Abel Domingos Marques de Sousa	07377808
Inocêncio Ferreira Soares	08454373

Registado em 29 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 24 do livro n.º 2.

**Europa&c Embalagem, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e sub comissões de trabalhadores eleitos em 30 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

António Luís da Silva Santos, op. prod. embalagem unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 04723577, validade 20 de setembro de 2021.

Joaquim António Gaspar Mota, op. prod. embalagem unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 06271709, validade 29 de dezembro de 2019.

Vítor Manuel Faria Reis, op. prod. embalagem unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 07866248, validade 29 de novembro de 2020.

Bruno Alexandre Gorgulho Sendim, op. prod. embalagem unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 10791763, validade 27 de abril de 2020.

João Paulo Saraiva Pedro, op. prod. embalagem unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 07692147 validade 3 de setembro de 2017.

Suplentes:

Nuno Ricardo Ribeiro Fonseca, op. prod. embalagem unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 12400710, validade 5 de novembro de 2020.

Manuel da Fabrica Domingues, op. prod. embalagem unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 04491544, validade 12 de abril de 2021.

Carlos Manuel Rodrigues Simões, op. prod. embalagem unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 08191911, validade 26 de maio de 2020.

Daniel Campos Silva, op. prod. embalagem unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 11604482, validade 6 de abril de 2019.

Sub comissão de trabalhadores de Albarraque

Efetivos:

João Paulo Saraiva Pedro, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 07692147, validade 3 de setembro de 2017.

Carlos Manuel Rodrigues Simões, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 08191911, validade 26 de maio de 2020.

Miguel Alexandre Machado Paiva, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 10781265, validade 12 de junho de 2018.

Suplentes:

Rui Manuel Pereira, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 07845827, validade 25 de setembro de 2021.

Abílio Mavengua de Almeida, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 14206503, validade 12 de maio de 2019.

Joaquim António Gaspar Mota, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 06271709, validade 29 de dezembro de 2019.

Sub comissão de trabalhadores de Leiria

Efetivos:

António Luís da Silva Santos, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 04723577, validade 20 de setembro de 2021.

Sandra Filipa Monteiro da Sousa, op. prod embalagem, cartão de cidadão n.º 10859167, validade 28 de maio de 2020.

Hugo Pedro Lopes, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 11010111, validade 18 de agosto de 2018.

Suplentes:

Manuel da Fabrica Domingues, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 04491544, validade 12 de abril de 2021.

Hugo Alexandre dos Santos Marques, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 11955254, validade 19 de junho de 2019.

Bruno Alexandre Gorgulho Sendim, op. prod. embalagem unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 10791763, validade 27 de abril de 2020.

Sub comissão de trabalhadores de Guilhabreu

Efetivos:

Vítor Manuel Faria Reis, op. prod. embalagem unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 07866248, validade 29 de novembro de 2020.

Daniel Alexandre Antunes Cruz, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 12313570, validade 15 de maio de 2021.

Manuel Pinho Moreira Macedo, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 63757362, validade 27 de agosto de 2021.

Suplentes:

Nuno Ricardo Ribeiro Fonseca, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 12400710, validade 5 de novembro de 2020.

Alfredo José Ramalho, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 03703233, validade 13 de abril de 2019.

Daniel Campos Silva, op. prod. embalagem, cartão de cidadão n.º 11604482, validade 6 de abril de 2019.

Registado em 29 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 24 do livro n.º 2.

### Huf Portuguesa, L.<sup>da</sup> - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 31 de maio de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos	BI/CC
Sérgio Paulo Lopes Sousa Pais	8453985
Paulo Alexandre da Costa Dinis	10983513
Filipe Marques Silvestre	10838886
Paula Cristina Simões Costa Cordeiro	11812654
Agostinho Fernandes Lopes	9402446

Suplente	BI/CC
José Pedro Pereira	11401906

Registado em 3 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 24 do livro n.º 2.

### GALLOVIDRO, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 10 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
Rui António Malagueta Ferreira	07894111
Paulo Manuel Rodrigues Duarte	07852568
Vítor Manuel Coelho Teixeira	07424098
Pedro Jorge Lourenço Paiva	06947699
Virgílio Manuel Rosário Cardal	07435982

Suplentes	BI/CC
Homar Pereira Ribeiro	12153816
Paulo Alexandre Monteiro Sargaço	11479631
Luís Miguel Lança Marques Bernardo	9879864
Arlindo José Nunes Alexandre	08478341

Registado em 3 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 24 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Aveiro) e relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de junho de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 15 de setembro de 2017, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha.

Morada: Praça Comendador Ferreira Tavares, 3850-053».

### **Câmara Municipal de Santiago do Cacém - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Aveiro), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 19 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Santiago do Cacém.

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, conjugado com o artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, comunicar com a devida antecedência de 90 dias que, no dia 7 de novembro do corrente ano de 2017, irá ter lugar o ato

eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, sita na Praça do Município, 7540-136 Santiago do Cacém».

### **LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 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 Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup>

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 12 de outubro de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da Empresa: LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup>

Sede: Mitrena 2910-738 Setúbal».

### **Mecachrome Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 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 Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Mecachrome Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 19 de setembro de 2017, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Mecachrome Aeronautica, Unipessoal L.<sup>da</sup>

Sede: Parque Empresarial de Setúbal, Estrada Vale da Rosa 2910-845 Setúbal».

### **Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 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 da Indústria Vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da

lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 12 e 13 de setembro de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA.

Morada: Estrada Nacional 10, Lugar D. Pedro - 2690-361 Santa Iria da Azoia».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na ANA - Aeroportos de Portugal, SA, realizada em 31 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de fevereiro de 2017.

	BI/CC
Nelson Martinho Galego	9303714
Domingos Francisco Carvalho Silva	7694828
Pedro Jorge Ferreira Fernandes	10193972
Francisco António Geada Grazina	6427959
Andreia Cristina Almeida Azevedo	12625370
Lídia Maria Melo Monteiro	11582141

Registado em 3 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 121 do livro n.º 1.

### **Bosch Termotecnologia, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Termotecnologia, SA, eleição realizada em 21 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
Anabela Vendeiro	12110395
Bruno Alves	11699307
Fernanda Silva	08858075
Francisco Cristo	10038376
Pedro Amaro	10876093
Pedro Duarte	11296125

Suplentes	BI/CC
Ana Pereira	10780053
Carlos Lourenço	11752247
Catarina Ferreira	14406807
Paulo Figueira	11177864
Pedro Liberal	13058949
Pedro Vilar	11567902

Registado em 29 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 121 do livro n.º 1.

### **Metro do Porto, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metro do Porto, SA, realizada em 26 de junho de 2017, conforme convocatória

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Florentina Maria Neves Ribeiro Pinto	11307255

Suplentes	BI/CC
Manuel António Martins Rua Trigo	8457217

Registado em 4 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 122 do livro n.º 1.