



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra ..... 2031

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global ..... 2033

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 2053

- Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial/texto consolidado ..... 2092

- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outra ..... 2101

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários - FSP - Eleição .....	2103
- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Eleição .....	2104
- UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora - Eleição .....	2104
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL - Eleição .....	2104

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Alteração .....	2106
---	------

**II – Direção:**

- Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Eleição .....	2113
- APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e Opinião - Eleição .....	2113
- Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Eleição .....	2114
- Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Eleição .....	2114
- Associação Comercial e Industrial de Vizela - Eleição .....	2114

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Navigator Paper Figueira, SA - Alteração .....	2115
- Sociedade Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - PSML - Alteração .....	2116
- Resiquímica - Resinas Químicas, SA - Alteração .....	2116

**II – Eleições:**

- Transtejo - Transportes Tejo, SA - Eleição .....	2127
- Caixa Económica Montepio Geral - Eleição .....	2127
- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Substituição .....	2128

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

**I – Convocatórias:**

- Águas de Valongo, SA - Convocatória .....	2129
- Câmara Municipal de Lousada - Convocatória .....	2129
- Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória .....	2129
- Câmara Municipal do Porto - Convocatória .....	2129
- DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2130
- Câmara Municipal de Baião - Alteração .....	2130

**II – Eleição de representantes:**

- Águas do Porto, EM - Eleição .....	2130
- Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2131
- Câmara Municipal de Paredes - Eleição .....	2131
- Câmara Municipal de Santo Tirso - Eleição .....	2131
- Thyssenkrupp Elevadores, SA - Eleição .....	2131
- Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Retificação .....	2132

***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.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.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.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 189 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 84,1 % são homens e 15,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 117 TCO (61,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (38,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 80,6 % são homens e 19,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva

da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que não há impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 21, de 24 de maio de 2018, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição, alegando a existência de regulamentação coletiva própria com a mesma associação de empregadores.

De acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só pode ser emitida para abranger às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Esta norma imperativa determina, consequentemente, a inaplicabilidade da portaria de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sem necessidade de norma expressa de exclusão no seu articulado. Considerando que o âmbito da presente extensão é o previsto no número 1 do artigo 1.º, clarifica-se que, independentemente da oposição da FIEQUIMETAL, a presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em associações sindicais cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, em consonância com o referido princípio.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo

514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em associações sindicais cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

22 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

## **Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global**

Revisão global ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2003.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910 e 95210), representadas pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até dez dias para exa-

minar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCT denunciado mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da responsável pela área laboral.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Substituição do CCT**

1- O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **CAPÍTULO II**

#### **Atividade sindical na empresa**

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua atividade sindical dentro da empresa.

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

##### **Cláusula 5.ª**

##### **Comunicações à empresa**

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

##### **Cláusula 6.ª**

##### **Comissões sindicais e intersindicais da empresa**

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

2- A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3- A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm

competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1- Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, exceto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os diretores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afetados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objeto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

2- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4- Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato

respetivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face a atividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efetividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais do comércio:

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório de ensino secundário ou equivalentes;

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

#### Grupo B

Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 18 anos para os trabalhadores de limpeza.

#### Grupo C

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei - ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

#### Grupo D

Cobreadores - Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente; Admissão - 18 anos de idade.

#### Grupo E

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

#### Grupo F

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

#### Grupo G

Eletricistas:

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

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

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

2-

a) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica eletricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

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

#### Grupo H

Têxteis:

1- As habilitações legais mínimas;

2- As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

#### Grupo I

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

#### Cláusula 11.ª

##### Período experimental

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

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respetivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respetivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

#### Cláusula 12.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3- O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha pres-

tado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4- A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

###### I- Trabalhadores do comércio:

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efetivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respetivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exercem as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

###### II- Trabalhadores de escritório

###### 1-

a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

###### III- Trabalhadores de armazém:

1- Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;

2- Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;

3- Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

###### IV - Trabalhadores eletricistas

Para os trabalhadores eletricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

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

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de

dactilógrafo.

4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho referido no preâmbulo.

6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

7- O operador de supermercado/loja de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

8- O operador de supermercado/loja de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.<sup>a</sup>

9- O operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.<sup>a</sup>

10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.

11- O oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

12- O oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

13- O oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

14- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.<sup>o</sup> ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.<sup>o</sup> ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro oficial de carnes após 2 anos de permanência.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

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

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com

a respetiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto de contrato, exceto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar

por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

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

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

## CAPÍTULO V

### Duração da prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Nos meses de janeiro a novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua atividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais. No mês de dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2- No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3- No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissio-

nais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efetivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5- Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6- O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3- A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

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

$$\frac{\text{Vencimento mensal x 12}}{\text{Horas de trabalho semanal x 52}}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efetuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

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

1- O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição. A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-B

##### (Subsídio pela prestação de trabalho em dias de descanso e feriados)

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia de descanso e feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (N.º horas trabalho semanal x 52)] x 2

Retribuição diária = Retribuição horária x N.º de horas diárias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2- Não se considera trabalho noturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número 1 desta cláusula em empresas que adotem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

## CAPÍTULO VI

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efetuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 15,82 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho

normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,33 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 12,65 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fra-

ções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

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

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Deslocações**

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento de refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 32,85 €

Alojamento e pequeno-almoço - 18,22 €

Pequeno-almoço - 2,29 €

Almoço, jantar e ceia - 9,90 €

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, exceto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respetivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respetivo concelho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Duração das férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respetivo subsídio.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

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

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

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

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção das referidas nas alíneas *c)* e *h)* da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

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

*b)* Prática de atos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

*c)* Casamento, durante 11 dias úteis;

*d)* Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padrasto, madrastra, filho(a) enteado(a) genro, nora, durante cinco dias;

*e)* Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

*f)* Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

*g)* Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respetivas funções, durante o tempo indispensável;

*h)* Doação de sangue, durante o dia da doação;

*i)* Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas, prévias ou posteriormente, autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *k)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infração disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Causas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa**

1- O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.<sup>a</sup>

3- A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

7- Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respetivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7- O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efetiva de justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser ação de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral pelo trabalhador**

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

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

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

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os

15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Falência ou insolvência**

1- A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Cessação ou interrupção de atividade**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua atividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua atividade.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

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

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exerça atividades susceptíveis de provocarem lesões fetais, com exposição agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

1.1- As atividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada

gémeo, além do primeiro.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do (a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa.

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

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

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

§ único.

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais dos menores**

1- Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

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

muneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

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

3- Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

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

6- As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano letivo.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpostos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Complemento de pensão por acidente de trabalho**

1- Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2- Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3- Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, exceto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

## **CAPÍTULO X**

### **Higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho**

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais**

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respetivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adotar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

**CAPÍTULO XI**

**Sanções disciplinares**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

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

3- Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

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

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

6- Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

**CAPÍTULO XII**

**Interpretação, integração e resolução de conflitos**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação constituição:

1- É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto.

2- Por cada representante efetivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos.

5- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto.

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores.

4- As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efetuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Alterações nas categorias profissionais

a) Foram extintas as categorias profissionais constantes nos níveis e âmbito profissional seguintes:

Nível	Âmbito profissional
B	Correspondente em línguas estrangeiras Estenodactilógrafo em língua estrangeira Caixeiro chefe
C	Assentador de revestimento Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador máquinas contabilidade Operador mecanográfico Vendedor
D	Demonstrador Perfurador verificador Propagandista
E	Porteiro Guarda Contínuo
F	Embalador Repositor
G	Dactilógrafo 3.º ano
H	Costureira de emendas Dactilógrafo 2.º ano
I	Dactilógrafo 1.º ano

b) Foi efectuada nova designação para as categorias profissionais, constantes nos níveis e âmbito profissional seguintes:

Nível	Designação anterior	Designação atual
B	Encarregado loja	Gerente supermercado/ Loja
C	Operador supermercado especializado Vendedor especializado ou técnico vendas	Operador supermercado/ Loja especializado Vendedor ou técnico vendas
D	Operador supermercado 1. <sup>a</sup>	Operador supermercado/ Loja 1. <sup>a</sup>
E	Operador supermercado 2. <sup>a</sup>	Operador supermercado/ Loja 2. <sup>a</sup>
G	Operador ajudante supermercado 2.º ano	Operador ajudante supermercado/Loja 2.º ano
H	Operador ajudante supermercado 1.º ano	Operador ajudante supermercado/Loja 1.º ano

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Classificação

As entidades patronais devem proceder à reclassificação

dos trabalhadores ao seu serviço com as especificações de categorias profissionais previstas na cláusula 59.<sup>a</sup> no prazo de 30 dias a contar da data da publicação desta convenção.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

2- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.

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

4- *Embalador* - Eliminado.

5- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

6- *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 operações em folhas de caixa e recebe cheques.

7- *Repositor(a)* - Eliminado.

8- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

9- *Propagandista* - Eliminado.

10- *Demonstrador* - Eliminado.

11- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

12- *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; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

13- *Vendedor* - Eliminado.

a) *Caixeiro-viajante* - Eliminado.

b) *Caixeiro de praça* - Eliminado.

c) *Caixeiro de mar* - Eliminado.

14- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

15- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento

exijam conhecimentos especiais.

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

17- *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.

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

19- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19 A- *Sub-gerente* - É o trabalhador que, numa unidade comercial, organiza, controla e dirige as actividades sobre a orientação de um gerente de supermercado/loja.

20- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.<sup>a</sup>

21- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

22- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

23- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

24- *Encarregado de loja* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

25- *Operador de supermercado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.<sup>a</sup>

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

27- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

28- *Assentador de revestimentos* - Eliminado.

29- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## II) Trabalhadores de escritório

1- *Dactilógrafo* - Eliminado.

2- *Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

3- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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 a 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 de 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; 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 heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar

faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respetivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respetivos chefes.

5- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

6- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

10- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11- *Operador mecanográfico* - Eliminado.

12- *Perfurador-Verificador* - Eliminado.

13- *Operador de máquinas de contabilidade* - Eliminado.

14- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15- *Secretário(a) de direção* - É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16- *Correspondente em línguas estrangeiras* - Eliminado.

17- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os

níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18- *Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras* - Eliminado.

19- *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

20- *Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e atividades similares

1- *Auxiliar ou servente de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2- *Guarda* - Eliminado.

3- *Porteiro* - Eliminado.

4- *Contínuo* - Eliminado.

IV) *Telefonistas telefonista* - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) *Cobreadores cobrador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) *Trabalhadores motoristas motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) *Trabalhadores têxteis* - Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confeção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

#### Categorias profissionais

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

2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

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

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

5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose,

manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

10- *Costureira de emendas* - Eliminado.

VIII) Trabalhadores eletricistas

#### Definição de categorias

1- *Encarregado* - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

5- *Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### Deontologia profissional dos trabalhadores eletricistas

1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

3- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças

defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

X) Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

ANEXO II

**Enquadramento das profissões por níveis salariais**

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja.

B) Secretária de direcção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado/

loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospectador de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.ª e oficial relojoeiro de 1.ª

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, recepcionista, acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado/loja de 1.ª

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado/loja de 2.ª

F) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G) Estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja 2.º ano.

H) Estagiário do 2.º ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.º ano.

I) Estagiário do 1.º ano.

2- Trabalhadores rodoviários

C) Motorista de pesados.

D) Motorista de ligeiros.

E) Ajudante de motorista.

3- Trabalhadores eletricitas

A) Encarregado.

B) Chefe de equipa.

C) Oficial.

E) Pré-oficial.

H) Ajudante.

4- Trabalhadores têxteis

B) Mestre ou mestra.

C) Ajudante de mestre ou mestra.

D) Oficial especializado.

E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

H) Costureira de emendas.

Enquadramento das profissões por níveis de qualificação

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros	Chefe serviços Chefe de escritório
	1.2) Técnicos administrativos e do comércio	Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros	Programador
	2.2) Técnicos administrativos	Chefe secção

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	.....	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Chefe de compras Inspector de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2) Administrativos, comércio e outros	Assistente administrativo Secretária direcção Guarda-livros
	4.2) Produção	.....
Profissionais qualificados	5.1) Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório
	5.2) Comércio	Caixeiro Montador de móveis Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja
	5.3) Produção	.....
	5.4) Outros	Motorista oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1) Administrativos, comércio e outros	Recepcionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1) Administrativos e outros	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista
	7.2) Produção	.....

Estágio e aprendizagem	A.1) Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2) Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado/loja
	A.3) Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (eletricista)

ANEXO III

**Quadro de densidades**

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
A)...	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
B)...	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C)...	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4
D)...	-	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	5	6

	Número de trabalhadores					
	15	16	17	18	19	20
A)...	2	2	2	2	3	3
B)...	3	3	3	4	4	4
C)...	4	5	5	5	5	6
D)...	6	6	7	7	7	7

- A) Primeiro-caixeiro/Operador especializado
- B) Segundo-caixeiro/Operador de supermercado 1.<sup>a</sup>
- C) Terceiro-caixeiro/Operador de supermercado 2.<sup>a</sup>
- D) Caixeiro-ajudante/Operador-ajudante de supermercado

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário...	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo escriturário...	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário...	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

## ANEXO IV

## Quadro de vencimentos

## Integração de novas categorias profissionais

Nível	Âmbito profissional
B	Encarregado de carnes
C	Primeiro-oficial de carnes
D	Segundo-oficial de carnes
F	Praticante de carnes do 2.º ano
G	Praticante de carnes do 1.º ano

## ANEXO IV

## Quadro de vencimentos

## Tabela salarial - 2018

## (com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018)

Nível	Âmbito profissional	Salário (€)
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/Loja	720,00
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	662,00
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Acabador móveis 1.ª ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiário programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/Loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	664,00

D	2.º caixeiro 2.º escriturário Acabador móveis 2.ª conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Oficial relojoeiro 2.ª Operador supermercado/Loja 1.ª Recepcionista Segundo oficial de carnes	610,00
E	3.º caixeiro 3.º escriturário Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/Loja 2.ª pré oficial (electricista) Telefonista	595,00
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	590,00
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/Loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	585,00
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/Loja 1.º ano	585,00
I	Estagiário 1.º ano	585,00

Nota - Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós laboral) com a duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Lisboa, 25 de junho de 2018.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

*Álvaro José Martins Viegas*, na qualidade de presidente da direcção.

*Eduardo da Palma Palminha*, na qualidade de tesoureiro da direcção.

*Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa*, na qualidade de diretora executiva.

Depositado em 27 de junho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 126/2018, 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 das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Revisão salarial e outras ao CCT - contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV, e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª serie, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016 e n.º 20, de 29 de maio de 2017.

**CAPÍTULO I**

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

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 98.ª

Comissão paritária

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais du-

rante o ano de 2018, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

**ANEXO I - A**

**Sector da produção**

**Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)**

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	888	A	911
B	786	B	809
C	708	C	731
D	632	D	655
E	599	E	622
F	580	F	590
G	580	G	584
H	580	H	582
I	580	I	580

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

Nota à tabela: As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excepcional e transitório o montante de 581,00 euros.

**ANEXO I - B**

**Sector administrativo**

**Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)**

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	926	A	949
B	812	B	835
C	732	C	755
D	697	D	720
E	677	E	700
F	602	F	625
G	580	G	595
H	580	H	580

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

Porto, 4 de junho de 2018.

P'la Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

P'la Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.  
Sr. *Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.  
Sr. *Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

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

tuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras atividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha.

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela COFESINT.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das atividades representadas.

3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Do contrato individual

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio do tratamento mais favorável

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão e carreira profissional

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

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

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

a) *Desenhador-criador de moda («Design»)* - É o(a) trabalhador(a) diplomado com um curso superior ou equivalente (*Design*) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;

b) *Modelista* - E o trabalhador diplomado com o respetivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;

c) *Desenhador de execução* - E o trabalhador que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

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

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

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

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

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

7- Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de três anos, incluindo renovações, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos nos números 6 e 7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho - sendo aplicável o regime excecional ou temporário de renovação previsto na lei.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

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

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

das, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Contratos por tempo indeterminado**

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

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

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Contratos em comissão de serviço**

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Denúncia**

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Categorias e carreiras profissionais**

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

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Relatório Único**

A organização do relatório único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser

enviado aos sindicatos filiados na COFESINT, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

São deveres da entidade patronal:

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Deveres do trabalhador**

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

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;

i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

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

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

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1- Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

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

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

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

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

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Definição do horário de trabalho**

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

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

3- Os órgãos representativos dos trabalhadores constituí-

dos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3- Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

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

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

3- Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, de forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade dos horários de trabalho

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

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

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

2.1- Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

2.2- As horas de aumento de trabalho referidas no 2.1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 %, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

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

4- As horas efetuadas para além dos limites previstos nas alíneas *a*) e *b*) da cláusula 24.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup> - dentro do regime estabelecido nesta cláusula - serão compensadas:

*a*) Em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até ao final do período de referência;

ou

*b*) Pelo pagamento em singelo da retribuição base por cada uma daquelas horas efetuadas, sem qualquer descanso compensatório e sem redução de horário durante o período de referência.

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

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

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

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

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

8- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos da redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).

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

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

11- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e as/os trabalhadores deficientes ou com filhos de idade inferior a 18 meses.

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

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

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

15- No final do período de referência, tratando-se do regime previsto no número 2 e na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor de remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo de descanso compensatório previsto na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

16- No final do período de referência de 8 meses, tratando-

-se do regime previsto no número 2, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

6- O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

**Turnos especiais**

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, exceto os feriados dos dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de 30 minutos.

5- Para efeito da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respetiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laborem no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico de trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afetar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas serem gozadas separadamente.

Cláusula 27.<sup>a</sup>-B

**Laboração em regime de quatro turnos diários**

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, exceto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula, e ulteriores alterações depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Laboração contínua**

1- Poderão as empresas que exerçam atividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adotar o sistema de laboração contínua.

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

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Para além das situações previstas na lei não se considera trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efetuada por

iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

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

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, nos termos da lei.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, nos termos da lei.

6- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

7- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas, para cujo cômputo não são consideradas as horas de trabalho suplementar fundamentadas no âmbito do número 5 desta cláusula.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Isonção de horário de trabalho**

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

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Início de laboração e tolerância**

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

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

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

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

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

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

7- O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia a sua não marcação não de-

termina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Deslocações**

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Pequenas deslocações**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações**

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup> As frações de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações**

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações**

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

2- O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da Segurança Social o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração suplementar à verba de 5 € por dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efetivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup>;

f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

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

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

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Seguros e deslocações

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

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

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

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

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

n - Período normal de trabalho semanal.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Pagamento da retribuição

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

2- No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social respetiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Remuneração por trabalho suplementar

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

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fração subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015;

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fração subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de fevereiro de 2015;
- b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

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

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho noturno**

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho em regime de turnos**

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

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente noturno - 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %;
- c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala - 30 %.

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

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

Sendo:

h - O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período noturno;

Pi - A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respetivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número 1 desta cláusula;

H - O número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3- Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do número 1 desta cláusula.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

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

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

3- As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos números 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

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

- a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;
- b) Parto, dentro dos limites legais;
- c) Doença devidamente comprovada, até:

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

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

5- Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do número 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

- a) Dos porteiros;
- b) Em exposição ou feira;
- c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente, outlets, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas;
- d) Trabalhadores em regime de turnos.

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

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

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

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;

- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

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

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos 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 30 dias úteis.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 59.<sup>a</sup>

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não

podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Encerramento para férias**

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

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;

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

2- Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efetiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de 5 dias.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subse-

quente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

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

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

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

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

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

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto nos números 3 desta cláusula, pode ser substituído por acréscimo do gozo de dias de férias, de acordo com o regime previsto nesta cláusula.

6- O regime previsto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, produz efeitos a partir do direito a férias a vencer-se a 1 de janeiro de 2015 e cessa se o direito a férias consagrado na lei for alterado no sentido do seu aumento, esteja este dependente, ou não, da assiduidade do trabalhador.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.<sup>a</sup>

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos

normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

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

b1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

b2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

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

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

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

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

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

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

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

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

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

b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios-dias.

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

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

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Comunicação da falta justificada

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

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

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

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

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

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO VIII

### Ação disciplinar

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO IX

### Segurança Social

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições da Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

CAPÍTULO X

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

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

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do empregador**

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

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

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta na organização dos meios não só os tra-

balhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou

serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do trabalhador**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Informação e consulta dos trabalhadores**

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

a) Os 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.

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

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

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

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

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

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

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

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

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

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

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

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

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

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

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

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

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

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

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

7- As consultas, respetivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea g) do número 3 desta cláusula.

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

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

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores - dois representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - quatro representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - seis representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - oito representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores - 10 representantes.

3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas

pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

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

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparecimento às respetivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- A ACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Formação dos trabalhadores**

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

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo da alcoolemia**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO XI**

**Formação profissional**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Objetivos da formação profissional**

São objetivos da formação profissional:

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

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

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

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

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utiliza-

dor ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Conteúdo da formação contínua

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

Além do estipulado na lei e no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em

qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

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

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

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

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

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

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

§ 1.º - Os períodos referidos na alínea d) e e) poderão ser utilizados no início ou no termo dos períodos de laboração.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

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

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

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

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

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

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

rio para além das 24 horas.

3- Às situações referidas na alínea a) do número 1 é aplicável o disposto na alínea d) do número 2.

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Livre exercício da atividade sindical**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical nas empresas**

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Reuniões de trabalhadores nas empresas**

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

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

3- As reuniões referidas no número 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Direito de afixação e informação sindical**

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

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Crédito de horas dos delegados sindicais**

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

1- As faltas dadas pelos membros da direcção das associa-

ções sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Disposição sobre categorias profissionais**

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

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

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

4- Este trabalhador auferirá a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na

sua área de produção.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2018, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

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

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

## CAPÍTULO XV

### Carreira profissional

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Costureira

##### Estágio, prática e carreira profissional

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

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

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

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

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

6- Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Estágio para as restantes categorias

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

2- Logo que completem o período máximo de estágio, um ano, os estagiários do sector administrativo - grupo XIV ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

3- No sector administrativo, os trabalhadores classificados de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam a técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> classe.

4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.<sup>a</sup> classe passam a 1.<sup>a</sup> classe.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Carreira para outras categorias profissionais

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Remunerações durante o estágio

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

Idade de admissão	Retribuição/Tempo de serviço			
	60 %	70 %	80 %	90 %
Dos 16 aos 17 anos	6 meses	6 meses	6 meses	6 meses
Dos 17 aos 20 anos		6 meses	9 meses	9 meses
Dos 20 ou mais anos			6 meses	6 meses

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

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, e que não foram objeto da presente revisão.

1- O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores. Sector produção.

## ANEXO I - A

**Sector da produção****Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)**

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	888	A	911
B	786	B	809
C	708	C	731
D	632	D	655
E	599	E	622
F	580	F	590
G	580	G	584
H	580	H	582
I	580	I	580

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Nota à tabela: As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excepcional e transitório o montante de 581,00 euros.

## ANEXO I - B

**Sector administrativo****Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)**

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	926	A	949
B	812	B	835
C	732	C	755
D	697	D	720
E	677	E	700
F	602	F	625
G	580	G	595
H	580	H	580

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

## ANEXO II

**Categorias profissionais**

## Grupo I - Vestuário

A - Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

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

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

3.<sup>a</sup> categoria - bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

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

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

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

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

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

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

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

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

## B - Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

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

6.<sup>a</sup> categoria - fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e sou-

tiens, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14- *Costureiro(a) especializado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23- *Monitor* - É o(a) trabalhador(a) especializado que dirige o estágio.

24- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que faz várias correções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.

25- *Preenseiro* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com prensas ou balancés.

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

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

28- *Tricotador* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

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

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

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

32- *Tricotador especializado* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.

33- *Termocolador* - É o(a) trabalhador(a) que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

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

#### C - Fabrico de peles

##### C1 - Fabrico de vestuário de peles de abafó

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

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

b) *Cortador de peles* - É o(a) trabalhador(a) que corta peles simples.

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

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

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

f) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto para as de chefia.

g) *Esticador* - É o(a) trabalhador(a) que estica as peles.

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

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

j) *Mestre (chefe de secção)* - É o/a trabalhador que exe-

cuta os moldes em pano ou em tuals e as provas, provando igualmente as peles.

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

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

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

Tipo de fabrico previsto na 4.<sup>a</sup> categoria.

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

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

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

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

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

f) *Bordador* - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

q) *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose à

mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

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

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

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

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

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

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

y) *Monitor* - É o(a) trabalhador(a) especializado que dirige o estégio.

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

z1) *Orlador* - É o(a) trabalhador(a) que executa os orlados.

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

z3) *Preseiro* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com prensas e ou balancés.

z4) *Preparador* - É o(a) trabalhador(a) que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

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

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

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

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

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

Z10) *Riscador* - É o(a) trabalhador(a) que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

Z11) *Revistador* - É o(a) trabalhador(a) que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

## D - Fabrico de flores

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

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

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

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

d) *Engomador de flores* - É o(a) trabalhador(a) que engoma as flores.

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

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

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

h) *Toucador* - É o(a) trabalhador(a) que faz toucados e chapéus de adorno.

## E - Fabrico de artigos desportivos e de campismo

Tipo de fabrico previsto na 5.ª categoria.

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

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

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

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

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

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

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

f) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto as de chefia.

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

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

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

F - Fabrico de chapéus de pano e de palha

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

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

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

d) *Costureira* - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina.

e) *Encarregado* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço.

f) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto para as de chefia.

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

G - Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Bobinadeira ou encarreteadeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (letra H)

*Borrifador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de borrifar tecidos. (letra-I)

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

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

*Cerzideira de malhas ou de rendas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cerzir. (letra H)

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exatidão dos resultados obtidos. (letra-C)

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

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

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

*Cortador mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que, com tesouras de acionamento mecânico ou elétrico, procede ao

corte da malha em panos destinados à confecção. (letra-H)

*Cortador de relevo* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos. (letra-H)

*Debuxador* - É o(a) trabalhador(a) especializado em desenho de debuxo. (letra-C)

*Embalador de órgãos* - É o(a) trabalhador(a) que, além de embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz ainda o respetivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respetivos pesos. (letra-G)

*Enfiadeira de máquinas «Cotton»* - É o(a) trabalhador/a que enfia as malhas nos pentes das máquinas Cotton. (letra-H)

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

*Ensacador de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento de bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente. (letra-I)

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

*Fechadeira* - É o(a) trabalhador(a) que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (letra-H)

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

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

*Gazeador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos. (letra-G)

*Humidificador* - É o(a) trabalhador(a) que controla a percentagem de humidade e o tempo de humificação da seda. (letra-G)

*Lavadeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou tumblers. (letra-I)

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

*Lubrificador* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da lubrificação das máquinas. (letra-I)

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

*Maquinista de máquinas de bordar de cabeças* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

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

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha* - É o(a)

trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

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

*Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

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

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

*Maquinista de máquinas «Leavers»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

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

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

*Mercerizador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos. (letra-G)

*Noveleira ou enoveleira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos. (letra-H)

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

*Oxidador* - É o(a) trabalhador(a) que tem funções idênticas às de tintureiro. (letra-G)

*Pesador de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que pesa corantes e produtos químicos. (letra-G)

*Picador de cartões de debuxo* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos. (letra-F)

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

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

*Polidor de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (Polished eTuine)-Ficells. (letra-H)

*Prensador de meadas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de prensar meadas. (letra-I)

*Preparador de banhos* - É o(a) trabalhador(a) que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis. (letra-G)

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

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

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

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

*Preparador de tintas* - É o(a) trabalhador(a) que nas estamparias procede a preparação de tintas. (letra-F)

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

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

*Recortadeira ou enroladeira* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis. (letra-H)

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

*Recuperador de algodão ou desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batido todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas. (letra-I)

*Reforçador de quadros* - É o(a) trabalhador(a) que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estampanaria. (letra-G)

*Remalhadeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de remalhar. (letra-H)

*Repinador* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (letra-I)

*Retocador de tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (letra-G)

*Retorcedor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (letra-H)

*Secador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

*Seladeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (letra-H)

*Tesourador ou tosquiador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos. (letra-G)

*Texturizador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de texturizar. (letra-H)

*Tintureiro* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede a tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas, é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas. (letra-G)

*Transportador* - É o(a) trabalhador(a) que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (letra-I)

*Tricotador manual* - É o(a) trabalhador(a) que com agulhas lisas ou de crochet fabrica manualmente panos destinados à confecção. (letra-H)

*Tufador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos. (letra-G)

*Urdidor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas. (letra-G)

*Vaporizador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar. (letra-G)

*Vigilante de águas* - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções. (letra-G)

*Técnico de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correções de acordo com os resultados obtidos. (letra-C)

*Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

Nota: Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respetiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos à respetiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

## Grupo II - Organização e planeamento

*a) Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de dois anos de planeador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de ação; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as ações em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias-primas a encomendar.

*b) Agente de tempos e métodos* - É trabalhador, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras atividades acessórias.

*c) Cronometrista* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, efetua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

*d) Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas c) e e).

*e) Planeador* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

## Grupo III - Serviço de portaria

*Porteiro* - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da receção de correspondência.

#### Grupo IV - Metalúrgicos

a) *Afinador de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção.

b) *Ajudante de montador* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o montador de toldos nas suas tarefas.

c) *Canalizador* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais.

d) *Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e acessórios inerentes à secção.

e) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas a), b), e), f), h) e i).

f) *Fresador mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

g) *Mecânico de automóveis* - É o(a) trabalhador(a) que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

h) *Montador de toldos* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do ajudante de montador de toldos.

i) *Operador não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho.

j) *Serralheiro mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e instalações elétricas.

l) *Torneiro* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Nota - Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

#### Grupo V - Construção civil

a) *Encarregado geral* - É o(a) trabalhador(a) diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

b) *Chefe de pedreiros e ou carpinteiros e ou pintores* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.

c) *Carpinteiro* - É o(a) trabalhador(a) que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição.

d) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para as categorias das alíneas e), f) e g) durante o período de um ano.

e) *Servente* - É o(a) trabalhador(a), sem qualquer qualificação ou especialização, que trabalha nas obras, aterros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

f) *Pedreiro ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

g) *Pintor* - É o(a) trabalhador(a) que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

h) *Operador não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

Nota - Os trabalhadores classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

#### Grupo VI - Eletricistas

a) *Ajudante de electricista* - É o(a) trabalhador(a) que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial.

O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.

b) *Chefe de electricista ou técnico electricista* - É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

c) *Estagiário (aprendiz)* - É o(a) trabalhador(a) que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.

O estágio terá a duração máxima de um ano.

d) *Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

e) *Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar mais de dois anos nesta categoria.

#### Grupo VII - Transportes

a) *Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

b) *Coordenador de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige o serviço de motoristas.

c) *Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados. Os motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo ajudante de motorista.

#### Grupo VIII - Cantinas e refeitórios

a) *Chefe de refeitório* - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as

preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*b) Copeiro* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar em serviço de preparação de refeições e excepcionalmente em serviços de refeições.

*c) Cozinheiro* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros, um será classificado como chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 5 € mensais.

*d) Controlador-caixa* - É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respetivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*e) Despenseiro* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitório. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*f) Ecónomo* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*g) Empregado de balcão* - É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção.

*h) Empregado de refeitório* - É o(a) trabalhador(a) que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*i) Estagiário-praticante* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

#### Grupo IX - Fogueiros

*a) Encarregado de fogueiro* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros.

*b) Fogueiro* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido

pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios.

*c) Ajudante de fogueiro* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966).

Nota - Os trabalhadores fogueiros classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

#### Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

##### A - Armazéns

*a) Arrumador* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

*b) Caixeiro de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efetuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.

*c) Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento.

*c1) Colecionador* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela elaboração das coleções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

*c2) Conferente* - É o(a) trabalhador(a) que, segundo diretrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

*d) Distribuidor* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*e) Embalador* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua atividade separando e ou embalando os artigos neles existentes.

*e1) Encarregado de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens.

*f) Estagiário* - É o/a trabalhador/a que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas *b)* e *h)*.

*g) Etiquetador* - É o(a) trabalhador(a) que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*h) Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

## B - Vendedores

*a) Chefe de compras e ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a ação dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

*b) Vendedor (caixeiro-viajante, caixeiro de praça)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transações efetuadas e as condições de mercado.

## C - Caixeiros de venda ao público

*a) Arrumador* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

*b) Caixeiro* - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

*c) Caixeiro-ajudante* - É o(a) trabalhador(a) que termina o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

*d) Caixeiro-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.

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

*f) Distribuidor* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*g) Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea c).

## Grupo XI - Serviços sociais na empresa

### A - Serviço social

*Técnico de serviço social* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso próprio, intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

*a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;*

*b) Nas situações de tensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organi-*

*zação técnico-social e condições ou natureza do trabalho;*

*c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;*

*d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;*

*e) Nas situações especiais do trabalho feminino, menores, acidentados e reconvertidos;*

*f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;*

*g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;*

*h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;*

*i) Na comissão de segurança e em todos os domínios da higiene e segurança no trabalho;*

*j) Nos serviços de medicina no trabalho.*

### B - Enfermagem

*a) Enfermeiro-coordenador* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

*b) Enfermeiro* - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detetar precocemente sinais ou sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e do tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando exista mais de um profissional, um deles orienta o serviço e será classificado como enfermeiro-coordenador.

*c) Auxiliar de enfermagem* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o médico e o enfermeiro nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

### C - Creches e jardins-de-infância

*a) Auxiliar de educador infantil* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções o educador infantil.

*b) Educador infantil ou coordenador* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

*c) Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação do educador infantil ou do auxiliar do educador infantil.

Grupo XII - Serviços de limpeza e jardinagem

a) *Chefe de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza da empresa e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

b) *Empregado de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de limpeza.

c) *Jardineiro* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar, quando anexo às instalações da empresa.

Grupo XIII - Lavandarias

Secção de branqueamento

a) *Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento.

b) *Operador(a) de máquinas de branqueamento* - É o(a) trabalhador(a) que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

Grupo XIV - Trabalhadores administrativos

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais.

Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto direto, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respetivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde a estagiário de escriturário e terceiro-escriturário, nas antigas categorias)

*Auxiliar administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

*Técnico(a) administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos

humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de marketing. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior. (Corresponde à antiga categoria de escriturário)

*Técnico(a) de contabilidade* - É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respetivo; 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 e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística. (Corresponde à antiga categoria de guarda-livros)

*Técnico(a) de secretariado* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e atas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efetuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas atas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efetuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde à antiga categoria de secretario da direcção e subchefe de secção)

*Operador(a) informático* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente receciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções acionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores. (Corresponde à antiga categoria de operador de computador)

*Director(a) de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, apolítica 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.

*Secretário/a-geral* - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

*Chefe de escritório* - É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços* - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista/técnico(a) de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de 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 gestão económica -financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo 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 o responsável pela contabilidade das empresas.

*Analista de sistemas* - Concebe e projeta, no âmbito do

tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

*Programador(a)* - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordi-nogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro(a)* - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as 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.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a 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 le-

vantamentos.

*Rececionista* - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Telefonista*:

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Contínuo(a)* - Executa diversos serviços, tais como:

Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Servente de limpeza* - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

### ANEXO III

#### Enquadramentos profissionais - Categorias

A	
Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção	I-B e I-C2
Desenhador-criador de moda (designer)	I-B, I C1 e I-C2
Peleiro-mestre	I-C1
B	
Adjunto de chefe de produção	I-B, I-C2 e I-C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado geral	V
Enfermeiro-coordenador	XI-B
Técnico de serviço social	XI-A
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de eletricista ou técnico eletricista	VI
Chefe de laboratório	1-G
Chefe de secção (encarregado)	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia	IV
Colorista	1-G

Debuxador	1-G
Encarregado de armazém	X-A
Encarregado de fogueiro	IX
Enfermeiro	XI-B
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Técnico de laboratório	1-G
D	
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	IV
Ajudante de debuxador	1-G
Auxiliar de enfermagem	XI-B
Canalizador de 1. <sup>a</sup>	IV
Chefe de carpinteiros	V
Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2
Chefe de pedreiros	V
Chefe de pintores	V
Chefe de secção	X-A
Colecionador	X-A
Coordenador de tráfego	VII
Educador infantil ou coordenador	XI-C
Fiel de armazém	X-A
Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	IX
Fresador de 1. <sup>a</sup>	IV
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	IV
Motorista de pesados	VII
Oficial eletricista	VI
Peleiro	I-C1
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	IV
Torneiro de 1. <sup>a</sup>	IV
Vendedor-precista	X-B
Vendedor-viajante	X-B
E	
Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção)	I-C1
Adjunto de modelista	I-B, I-C1 e I-C2
Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	IV
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	1-G
Caixeiro chefe de secção	X-C
Caixeiro-chefe	X-C
Canalizador de 2. <sup>a</sup>	IV
Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador de peles à faca	I-C2
Desenhador de execução	I-B
Fresador de 2. <sup>a</sup>	IV

Mecânico de automóveis de 2.ª	IV
Monitor	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII
Oficial cortador	I-E
Oficial especializado	I-A
Pedreiro de 1.ª	V
Picador de cartões de «jacquard»	1-G
Pintor de 1.ª	V
Serralheiro de 2.ª	IV
Torneiro de 2.ª	IV
Trolha de 1.ª	V
F	
Adjunto de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto de oficial cortador	I-E
Ajudante de afinador	1-G
Ajudante de montador	IV
Ajudante de tintureiro	1-G
Auxiliar de educador infantil	XI-C
Caixeiro	X-C
Caixeiro de armazém	X-A
Canalizador de 3.ª	IV
Carpinteiro de 2.ª	V
Chefe de secção	XIII
Cortador de peles	I-C1
Cortador de peles e ou tecido	I-C2
Cortador e ou estendedor de tecidos	I-B
Cozinheiro	VIII
Cronometrista	II
Ecónomo	VIII
Encarregado	I-F
Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	1-G
Esticador	I-C1
Fogueiro de 2.ª	IX
Fotogravador	1-G
Fresador de 3.ª	IV
Maquinista especializado	I-C1
Mecânico de automóveis de 3.ª	IV
Montador de toldos	IV
Oficial	I-B e I-C2
Pedreiro de 2.ª	V
Picador de cartões de debuxo	1-G
Pintor de 2.ª	V
Planeador	II
Planificador de corte	1-G
Pré-oficial eletricista do 2.º ano	VI
Preparador de laboratório	1-G

Preparador de tintas	1-G
Revisor e ou controlador de qualidade	I-B e I-C2
Riscador	I-B e I-C2
Serralheiro mecânico de 3.ª	IV
Torneiro de 3.ª	IV
Trolha de 2.ª	V
G	
Adjunto de cortador	I-B e I-C2
Ajudante de estampador	1-G
Ajudante de motorista	V
Apropriagista	I-F
Branqueador	1-G
Centrifugador	1-G
Clorador	1-G
Controlador de produção/registador de produção	I-B e I-C2
Controlador-caixa	VIII
Costureira qualificada (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I-E
Dispenseiro	VIII
Embalador de órgãos	1-G
Engomador	1-G
Engomador-brunidor	I-B e I-C2
Fixador de tecidos	1-G
Fogueiro de 3.ª	IX
Gazeador	1-G
Humidificador	1-G
Maquinista	I-C1
Maquinista de máquinas «Leavers»	1-G
Medidor ou enrolador	1-G
Mercerizador	1-G
Oficial	I-A
Oxidador	1-G
Pesador de drogas	1-G
Preenseiro	I-B e I-C2
Pré-oficial eletricista do 1.º ano	VI
Preparador de banhos	1-G
Preparador de lotes	1-G
Recuperador de banhos	1-G
Reforçador de quadros	1-G
Retocador de tecidos	1-G
Secador	1-G
Tesourador ou tosquiador	1-G
Tintureiro	1-G
Tufador	1-G
Urdidor	1-G
Vaporizador	1-G

Vigilante de águas	1-G
H	
Ajudante de branqueador	1-G
Ajudante de corte	I-B e 1-C2
Ajudante de electricista	VI
Ajudante de engomador	1-G
Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos	IX
Ajudante de secador	1-G
Ajudante de vaporizador	1-G
Apanhadeira de malhas ou rendas	1-G
Arrumador	X-A e X-C
Bobineira ou encarreteira	1-G
Bordador especializado	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro-ajudante	X-C
Cerzideira	I-B e I-C2
Cerzideira de malhas ou de rendas	1-G
Chefe de limpeza	XII
Colador	I-B, I-C2 e I-E
Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira	1-G
Cortador	I-F
Cortador de relevo	1-G
Cortador mecânico	1-G
Costureira especializada	I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Costureira qualificada	I-A e I-E
Distribuidor	X-A e X-C
Distribuidor de trabalho	I-B e I-C2
Embalador	X-A
Empregado de balcão	VIII
Empregado de refeitório	VIII
Enfiadeira de máquinas «Cotton»	1-G
Etiquetador	X-A
Fechadeira	1-G
Maquinista de máq. circulares mecânicas e jacquard	1-G
Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	1-G
Maquinista de máq. Cotton Ketten e Raschel	1-G
Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Maquinista de máq. de bordar de cabeças	1-G
Maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	1-G
Maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G

Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Maquinista de máq. rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas	1-G
Noveleira ou enoveleira	1-G
Oficial de mesa	1-G
Operador não especializado	IV e V
Orlador especializado	I-C2
Passador	I-F
Polidor de fios	1-G
Porteiro	III
Preparador de cargas de bobinas	1-G
Recortadeira ou enroladeira	1-G
Remalhadeira	1-G
Retorcedor	1-G
Revistador	I-B e I-C2
Seladeira	1-G
Servente	V
Termocolador	I-B, I-C2 e I-E
Texturizador	1-G
Tricotador especializado	I-B e I-C2
Tricotador manual	1-G
Vigilante	XI-C
I	
Acabador	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos	IX
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante oficial de roda	1-G
Alfineteira ou coladeira	1-G
Bordador	I-A, I-B e I-C2
Borrifador	1-G
Copeiro	VIII
Cortador de flores	I-D

Costureira	I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Empregado de limpeza	XII
Enchedor de bonecas	I-B
Engomador de flores	I-D
Ensacador de bobinas	1-G
Florista	I-D
Jardineiro	XII
Lavadeira	1-G
Lavadeira de quadros ou de mesas	1-G
Lubrificador	1-G
Operador de máquinas de branqueamento	XIII
Orlador (praticante)	I-C2
Prensador de meadas	1-G
Preparador	I-B, I-C2 e I-E
Preparador de gomas	1-G
Recolhedor de amostras	1-G
Recolhedor de algodão	1-G
Recuperador de algodão ou desperdícios	1-G
Repinador	1-G
Tintureiro de flores	I-D
Toucador	I-D
Transportador	1-G
Tricotador	I-B e I-C2

Nota: As categorias mencionadas ou qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores» referidas neste CCT entende-se que aquelas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

#### ANEXO IV

### Enquadramentos profissionais

#### Trabalhadores administrativos

##### A

Diretor de serviços  
Chefe de escritório  
Secretário-geral

##### B

Chefe de departamento  
Chefe de serviços  
Contabilista/Técnico de contas  
Analista de sistemas

##### C

Chefe de secção  
Programador  
Tesoureiro  
Técnico de contabilidade (Guarda-livros)

##### D

Correspondente em línguas estrangeiras  
Operador informático

Técnico de secretariado (antigo subchefe de secção e secretaria de direcção)

##### E

Técnico administrativo de 1.ª classe (Antigo primeiro-escriurário)

##### Caixa

##### F

Técnico administrativo de 2.ª classe. (Antigo segundo-escriurário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª)

##### G

Assistente administrativo. (Antigo terceiro-escriurário e antigo operador de registo de dados de 2.ª)

##### Rececionista

##### Telefonista

##### H

##### Auxiliar administrativo

##### Continuo

##### Servente de limpeza

Porto, 4 de junho de 2018.

P'la Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

P'la Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr: *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr: *Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr: *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr: *Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 22 de junho de 2018, a fl. 60 do livro n.º 12, com o n.º 123/2018, 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 United European Car Carriers, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial/texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela companhia armadora United European Car Carriers, Unipessoal L.<sup>da</sup>, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e

entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Contrato individual de trabalho**

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente actualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Duração do contrato a termo**

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias.

3- Os prazos de período experimental referidos nos núme-

ros anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da companhia armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Actividade profissional

1- A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitarem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuada pela companhia armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- o mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- qualquer fracção do mês será paga proporcionalmente.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - Total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e cor-

responde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);

b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);

c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup> (coluna 3);

d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);

e) Subsídio de Natal (coluna 4);

f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1. b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

- Comandante
- Chefe de máquinas
- Imediato
- Segundo oficial de máquinas
- Oficial chefe de quarto de navegação
- Oficial de máquinas chefe de quarto
- Praticante

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com excepção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

a) *Serviços ininterruptos* - a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal ren-dição do quarto;

b) *Serviços intermitentes* - entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

- Nome do tripulante
- Função desempenhada a bordo
- Data/dia da semana
- Períodos de trabalho
- Discriminação dos trabalhos

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a actividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea *a*) do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. Consideram-se feriados obrigatórios os como tal previstos na lei. A Terça-Feira de Carnaval é, para todos os efeitos, considerada como feriado.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo),

de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

*a*) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

*b*) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

*c*) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (Rh) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1,5}{52 \times Hs}$$

para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1,75}{52 \times Hs}$$

para sábados, domingos e feriados, sendo Rm a retribuição base mensal e Hs o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efectuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efectuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup> será calculada nos termos previstos na cláusula 11.<sup>a</sup>

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Segurança Social**

1- Todos os tripulantes contribuirão para o regime de Segurança Social aplicável. No caso dos tripulantes portugueses aplica-se o regime de Seguro Social Voluntário, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade. Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

2- A companhia armadora exigirá aos tripulantes portugueses, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de Segurança Social.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Acidente, doença, morte e incapacidade**

1- A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da Segurança Social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marítimo de 1.<sup>a</sup> (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A companhia armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A companhia armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/

ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respectiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marítimo de 1.<sup>a</sup> (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efectuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efectivação das coberturas da Segurança Social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Férias e período de descanso**

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Zonas de guerra**

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A companhia armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Despedimento por iniciativa da companhia

1- A companhia armadora pode proceder ao despedimento do tripulante nas circunstâncias legalmente previstas, designadamente através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Após proceder às consultas e demais diligências previstas na lei, a companhia comunicará por escrito ao tripulante a decisão de fazer cessar o contrato, com a antecedência mínima relativamente à data da cessação, de:

a) 15 dias, no caso de tripulante com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou

superior a 10 anos.

3- O despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do tripulante a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.<sup>a</sup>, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> da mesma convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

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

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a companhia armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, excepto as previstas nas alíneas e), f) e g).

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da companhia armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.<sup>a</sup>, quando devidamente justifica-

dos, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com excepção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Disciplina

1- As infracções a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer acção judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a Bandeiras de Registo (Flag of Registry):

- a) Ofensas corporais;
- b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;
- c) Furto ou posse de bens furtados;
- d) Posse de armas ofensivas;
- e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;
- f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;
- g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;
- h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;
- i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;
- j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- l) Fumar, utilizar uma luz directa ou um maçarico eléctrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes directas ou maçaricos não autorizados;
- m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;
- n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;
- o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;
- p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2- As infracções de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

- a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou
- b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia arma-

dora; ou

c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infracções:

a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Actos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infracção disciplinar serão adoptados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infracções devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respectiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respectiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup> deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respectiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extracto do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicato e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da companhia armadora.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de

transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup>) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela companhia armadora.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.<sup>o</sup> dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.<sup>o</sup> dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.<sup>o</sup> dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Gratificação de reembarque

1- A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retri-

buições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.<sup>o</sup> dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.<sup>o</sup> dia após desembarque.

3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.<sup>o</sup> dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.<sup>o</sup> grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1- Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de protecção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adoptados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respectivo uniforme.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Licença para formação

1- A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinagem.

2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da

licença de formação.

3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efectiva do curso e as notas de avaliação.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomará o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Política de drogas e álcool**

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A companhia armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Dever de confidencialidade**

É dever do tripulante guardar lealdade à companhia armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua actividade profissional.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Fontes de direito e jurisdição**

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como

porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers, Unipessoal L.<sup>da</sup> ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.<sup>da</sup>, qualquer notificação efectuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efectuada à primeira.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Representação sindical**

1- A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na I.T.F. - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais acções sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Proibição de renúncia**

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroactivos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

## ANEXO I

**Tabela de retribuições mensais de contratados a termo**  
**(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018)**  
**Table of monthly wages for temporary contract in force during 2018**

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab./dom./fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal/descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 453,38	1 962,71	1 337,57	613,35	6 367,00	
Imediato	Chief officer	1 902,08	1 521,67	1 037,00	475,52	4 936,27	
Oficial chefe quarto navegação II	Oow/II	1 552,13	1 241,70	846,21	388,03	4 028,08	
Oficial chefe quarto navegação I	Oow/I	1 282,86	1 026,29	699,40	320,71	3 329,26	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 170,33	1 736,26	1 183,24	542,58	5 632,41	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 804,55	1 443,64	983,83	451,14	4 683,15	
Oficial máquinas Chefe quarto	Engine Oow	1 282,86	1 026,29	699,40	320,71	3 329,26	
Oficial eletricista	Eto	1 860,96	1 488,76	1 014,58	465,24	4 829,54	
Praticante	Cadet	580,00	464,00		145,00	1 189,00	
Artífice	Fitter	822,04	657,63	448,17	205,51	2 133,35	7,11
Contramestre*	Bosun	764,12	611,29	416,59	191,03	1 983,03	6,61
Cozinheiro	Cook	764,12	611,29	416,59	191,03	1 983,03	6,61
Mecânico	Mechanic	665,30	532,24	362,72	166,33	1 726,59	5,76
Marinheiro 1.ª	A/B	651,83	521,46	355,37	162,96	1 691,62	5,64
AJ motorista	Ass/motorman	651,83	521,46	355,37	162,96	1 691,62	5,64
EMP câmaras	Steward	580,00	464,00	316,21	145,00	1 505,21	5,02
AJ cozinheiro	Cook ass.	580,00	464,00	316,21	145,00	1 505,21	5,02
Marinheiro 2.ª Chegador	O/S Wiper	580,00	464,00	316,21	145,00	1 505,21	5,02
Segurança	Security guard	595,68	476,54	324,76	148,92	1 545,90	5,15

## ANEXO II

**Tabela de retribuições mensais de efetivos**  
**(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018)**  
**Table of monthly wages for permanent contract in force during 2018**

(Em euros)

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab./dom./fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal/descanso	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 453,38	1 308,47	891,71	408,90	5 062,46
Imediato	Chief officer	1 902,08	1 014,44	691,33	317,01	3 924,88
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 552,13	827,80	564,14	258,69	3 202,76

Oficial chef quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 282,86	684,19	466,27	213,81	2 647,13
Chefe máquinas	Chief engineer	2 170,33	1 157,51	788,83	361,72	4 478,38
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 804,55	962,43	655,88	300,76	3 723,62
Oficial máquinas Chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 282,86	684,19	466,27	213,81	2 647,13
Oficial eletricista	Eto	1 860,96	992,51	676,39	310,16	3 840,01

ANEXO III

**Lista de navios da frota UECC**

AUTOPREMIER	AUTOPRESTIGE
AUTOPRIDE	AUTOPROGRESS
AUTOSKY	AUTOSTAR
AUTOSUN	AUTO ECO
AUTO ENERGY	

ANEXO IV

**Política de drogas e álcool da UECC**

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objectivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adoptou uma política de «Tolerância Zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da protecção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 12 de junho de 2018.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Morais Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Rosa Maria Antero Campos Mestre*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de junho de 2018, a fl. 60 do livro n.º 12, com o n.º 124/2018, 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 o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outra**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de

junho de 2018.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevigência e caducidade previsto na lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 7,63 €.

(...)

#### ANEXO III

##### Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Diretor de serviços III	2 119,00 €
II	Assessor Diretor de serviços II	2 038,00 €
III	Diretor de serviços I Técnico de parque especializado II	1 685,00 €
IV	Chefe de serviços III Técnico de parque especializado I Técnico IV	1 522,00 €
V	Chefe de serviços II Técnico de parque III Técnico III	1 378,00 €

VI	Chefe de serviços I Técnico de parque II Técnico II	1 270,00 €
VII	Chefe secção II Técnico de parque I Técnico I Técnico secretariado III	1 114,00 €
VIII	Chefe secção I Técnico administrativo III Técnico operacional III Técnico secretariado II	952,00 €
IX	Técnico administrativo II Técnico operacional II Técnico secretariado I	842,00 €
X	Técnico administrativo I Técnico operacional I	773,00 €
XI	Assistente administrativo C Assistente operacional C Fiscal de campo C Motorista C	751,00 €
XII	Assistente administrativo B Assistente operacional B Fiscal de campo B Motorista B Encarregado limpeza C	694,00 €
XIII	Assistente administrativo A Assistente operacional A Encarregado limpeza B Fiscal de campo A Motorista A	643,00 €
XIV	Encarregado de limpeza A Trabalhador de limpeza C Porteiro rececionista C	620,00 €
XV	Trabalhador de limpeza B	605,00 €
XVI	Trabalhador de limpeza A	590,00 €

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 associação e 100 trabalhadores.

Lisboa, 20 de junho de 2018.

Pelo Clube de Campismo de Lisboa - CCL:

*Adélio Jorge Soares da Costa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de junho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 125/2018, 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

...

### II - DIREÇÃO

#### **Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários - FSP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto, cartão de cidadão n.º 03009163.

Vice-presidente, com funções de tesoureiro - Martinho José Fráguas Pinho, cartão de cidadão n.º 07024061.

Vice-presidente, com funções de secretário - Rui Manuel da Cruz Oliveira, cartão de cidadão n.º 07885676.

**Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de junho de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, cartão de cidadão n.º 07670891.

Vice-presidente - Joaquim Telmo da Silva Barbosa, bilhete de identidade n.º 7377322.

Vice-presidente - António Jorge Marques dos Santos, cartão de cidadão n.º 06407629.

Tesoureiro - António Manuel Chagas Malagueiro, cartão de cidadão n.º 07810304.

Vogal - Fernando Manuel dos Santos Cardoso, cartão de cidadão n.º 06627420.

Vogal - Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, cartão de cidadão n.º 06035117.

Vogal - Nuno Gonçalves Fontes Vaz, cartão de cidadão n.º 11971197.

Vogal - Paulo Alexandre Mendonça de Sousa Pacheco, cartão de cidadão n.º 10730477.

Vogal - João Francisco Janeiro Gavrishancar, cartão de cidadão n.º 12721497.

Vogal - Manuel Francisco Correia Mata Lança, cartão de cidadão n.º 10825178.

Vogal - Natanael Lopes Amaro, cartão de cidadão n.º 15023611.

Suplente - José Miguel de Almeida Cavaco, cartão de cidadão n.º 06041931.

Suplente - Artur Ivo Lopes de Amaral Pietra, cartão de cidadão n.º 06100253.

Suplente - Sérgio Manuel Marques Miranda, cartão de cidadão n.º 08175127.

**UGT - Évora, União Geral de Trabalhadores de Évora - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Secretariado		
Nome	Sindicato	N.º cartão cidadão
Presidente - Renato Pepe dos Santos	SINDEL	10304407
Carlos Alberto Costa Cardoso Antunes	SETACCOP	7713956
Maria Edite Pinheiro Tavares	SINTAP	0608658
Nuno Filipe Martins Cardoso	SBSI	11098245
Paula Cristina Grangeira Miranda Veloso	SE	11470651
Paulo Jorge Silva Fernandes	FNE	7679805
Rui Fernando Guerra Coias	SISEP	5404241
Suplente - Bruno Rafael Pinto Gonçalves	SINDEL	10550481

Suplente - Maria Adelaide de Sousa Almeida	SINDEP	09598392
Suplente - Ulisses José Pauleta Rolim	SINDEPOR	055139499

**Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13, 14 e 15 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome	BI/CC
Acácio José Santos Amaral	5176519
Adelino Jesus Macedo	9860914
Ana Cristina Cruz Alberto Domingos	11177023
Ana Isabel Raimundo Santos Saldanha	9817205
António Jorge Aires Martins Coelho	11002262
António José Dias Gomes	6057899
António José de Jesus Costa	11818265
António José Lopes Manteigas	10578272
António Manuel Antunes Soares Lopes	10571403
António Manuel João Hilário	7372921
António Manuel Porfírio Ferreira	7609913
António José Pombo Duarte	7865084
Bruno Miguel dos Santos Pires	10500721
Bruno Miguel Matos Ribeiro	10786325
Bruno Miguel Óca Lopes	11349825
Carlos Manuel Alves Dâmaso	10549427
Carlos Filipe Gomes Nunes	5220396
Custódio Luís Quaresma Jesus Carvalho	10525841
Cristiano Alfredo de Almeida Castanheira	10621728
Cristiano Baião Marçalo	9852802
Daniel Edgar Bernardo Silvério	10529689
David Emanuel Silva Bastos Simões	10643962
Domingos Isidoro Crespo	8021712
Edgar Humberto Amaro Véstia	11713705
Eduardo Jaime dos Santos Florindo	7813858
Esmeralda da Costa Marques	11465196
Fausto Bruno Morgado de Martins Simões	11003242
Filipe Miguel Rosendo Gonçalves Valente Cruz	12645325
Flávio Bento das Neves Galantinho	7405220
Francisco António da Silva Redondo	6312971
Hélder Alexandre Gil Guerreiro	10881005
Hermínio Carlos Andorinha Morais	7466423
Hugo Miguel Mendes Testa Ortegas de Deus	12643232
João Pedro Costa Pacheco Geirinhas	12828313
Joaquim Luís Feijó de Matos	7489433
Jorge Manuel Mata Magrinho	10185566
Jorge Manuel Silva Bolegas	10442820
José Francisco Pereira Beijinho	8422231

José António Pereira Rocha Nunes	10588849
José Pedro Valério Alves	6994513
José Carlos da Silva Barroso	6083296
José Manuel Portela Lourenço	10344873
José Carlos Dias Pereira Silva	9607384
José Carlos Marcelino Silvestre	10645785
José Fernando da Costa Monteiro	9831967
José Rui Gomes Tavares	11356072
Júlia Maria Diogo Bravo Freire	7293702
Júlio Miguel Domingos Ribeiro	10633044
Luís José Rodrigues Vilhena	10646318
Luís Manuel Tomás Ludovico	7368408
Luís Miguel Coelho Inocêncio	10441083
Luís Miguel Pereira do Ó Sousa	11045050
Manuel Diogo Bravo	7766023
Manuel Guerreiro Cambado	5575699
Manuel João Rita Carvalho	5579412
Mário Rui Nascimento Ferreira Paiva	8450822
Mário Fernando dos Santos Rosa	8982532
Mário Manuel da Silva Rangel	11333546
Mário Rui Barros Torres	11816823
Nídia Maria Costa de Sousa	13057423
Nuno Manuel Marques dos Santos	10288073

Nuno Miguel de Sousa Taniça	10929610
Pedro Miguel Rodrigues das Neves	13223984
Pedro Miguel Ferreira Carvalho	11512472
Ricardo Manuel Aldeano Correia	8946954
Ricardo Jorge Tavanez Iria	11711359
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro	9812473
Rui Jorge Cebolas Roque	10344241
Rui Manuel Higinio José	7833231
Rui Pedro Moura Soares	11476039
Rui Miguel Duarte Amaro	10924882
Rui Manuel Pereira Vieira	10519634
Rute Isabel da Silva Carneiro	12022365
Simão José Pausinho Marques	13852234
Tânia Solange da Costa Dias	11237807
Tiago André Hortelão Aldeias	13223893
Valdemar José Cristóvão Palmela	10760607
Vanda Isabel Guerreiro Bernardo	11047420
Victor Manuel dos Santos Algarvio	9505474
Victor José Pereira Amaro	9854139
Victor Manuel da Costa Ramos Ferreira	13280659
Vítor Manuel Santana Mestre	10792685
Victor Hugo Xavier Neto	31708386

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Alteração

Alteração aprovada em 20 de abril de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2014.

#### CAPÍTULO I

#### Denominação, duração, âmbito, sede e objeto

##### Artigo 1.º

##### Denominação e duração

A «APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração», é uma associação empresarial, de natureza empregadora, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelos presentes estatutos.

##### Artigo 2.º

##### Âmbito

1- A APECA é constituída pelas pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, situadas no território do Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço e que se dediquem à prestação de serviços de contabilidade e administração de empresas, e que, nos termos dos presentes estatutos, sejam admitidas como associadas.

2- Poderão ainda fazer parte da associação outros associados, pessoas singulares ou coletivas, que desenvolvam atividades de interesse ou interligadas com os objetivos e fins da associação.

##### Artigo 3.º

##### Sede

1- A APECA tem a sua sede na cidade do Porto, na Rua Jerónimo Mendonça, n.º 78, 4200-335 Porto.

2- A APECA pode estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer localidade, por simples deliberação da direção.

##### Artigo 4.º

##### Objeto

A associação tem por objeto:

- a) Promover e defender os legítimos interesses e direitos dos associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os associados;
- c) Prosseguir os demais objetivos previstos na lei.

##### Artigo 5.º

##### Competência

1- No desenvolvimento dos fins definidos no artigo anterior, compete, em especial, à associação.

a) O estudo, a defesa e a promoção dos direitos e interesses das empresas associadas;

b) A representação dos associados junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nomeadamente os Ministérios das Finanças, da Economia, da Justiça, da Segurança Social e do Trabalho e Serviços deles dependentes, e a Ordem dos Contabilistas Certificados;

c) A representação das empresas associadas junto das organizações profissionais e empresariais, nacionais e estrangeiras, bem como dos organismos sindicais e da opinião pública;

d) Promoção de um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os associados, com vista ao exercício de direitos e obrigações comuns;

e) Promoção e criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente apoio logístico, consulta e assistência fiscal e jurídica sobre assuntos ligados ao sector de atividade económica que representa;

f) Promoção de estudos e ações de formação, designadamente profissional, com vista à melhoria técnica das empresas associadas;

g) Em geral, desempenhar outras funções ou promover ações e iniciativas de interesse comum para as empresas associadas, no respeito pela lei e pelos estatutos.

2- Com vista a alcançar os objetivos enunciados, a associação poderá criar e manter em funcionamento secções especializadas, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de atividades económicas, sociais e profissionais, nacionais e estrangeiras e com o Estado.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 6.º

##### Categories de associados

1- Os associados podem ser ordinários, extraordinários ou honorários.

2- Podem inscrever-se na APECA, como associados ordinários, as pessoas singulares ou coletivas que, no território do Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, se dediquem à prestação de serviços de contabilidade, fiscalidade e administração de empresas, que preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Possuam instalações fixas destinadas ao exercício da atividade;

b) Tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;

c) Tenham na sua estrutura, pelo menos, um contabilista certificado;

d) Estejam coletados pelo exercício da sua atividade.

3- Podem ser admitidos como associados extraordinários as pessoas singulares que sejam contabilistas certificados, mas não reúnam os requisitos constantes do número 2, e as pessoas coletivas que, não tendo como objeto social as atividades referidas no número anterior, tenham um contabilista certificado ao seu serviço e se identifiquem com os objetivos da APECA.

4- Poderão ser admitidos como associados honorários pessoas singulares, a título individual ou como representantes de pessoas coletivas, ou pessoas coletivas, que, pela prática de atos relevantes, tenham contribuído para o prestígio e desenvolvimento da associação e, como tal, venham a ser reconhecidos.

5- Os associados extraordinários e honorários não podem ser eleitos para os órgãos associativos, podendo participar nas assembleias gerais mas sem direito de voto.

#### Artigo 7.º

##### Admissão

1- A admissão dos associados ordinários ou extraordinários é da competência da direção.

2- O pedido de admissão deve ser dirigido à direção, por escrito e acompanhado dos necessários documentos comprovativos dos requisitos exigidos no artigo anterior.

3- A admissão de associados honorários é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção.

#### Artigo 8.º

##### Recusa de admissão

1- A recusa de admissão de associados só pode fundamentar-se na não satisfação dos requisitos enunciados no artigo 6.º e deverá ser comunicado ao interessado no prazo de 30 dias.

2- A falta de qualquer comunicação, no prazo referido no

número antecedente, significa que o requerente foi admitido como associado.

3- A direção poderá exigir documentos complementares comprovativos dos requisitos enunciados no artigo 6.º

4- O pedido de documentos nos termos do número anterior interrompe o prazo estipulado no número 2, que começará a correr de novo após a receção dos documentos solicitados.

#### Artigo 9.º

##### Recurso

1- Da decisão de admissão ou de recusa de admissão de associados cabe recurso para a assembleia geral, a interpor, pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de dez dias, por carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- O recurso será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral convocada após o recebimento da sua interposição, devendo ser dado conhecimento da deliberação ao interessado, por carta registada, nos dez dias subsequentes.

3- A interposição do recurso suspende a decisão recorrida.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na vida e gestão administrativa da associação;

b) Solicitar a convocação da assembleia geral e participar nas suas reuniões, com respeito pelas normas estatutárias e regulamentares;

c) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;

d) Utilizar e beneficiar de todos os serviços e apoios concedidos pela associação;

e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo para esta de reclamar o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

#### Artigo 11.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos trabalhos e iniciativas da associação e contribuir para a realização dos seus objetivos;

b) Participar nas assembleias gerais e nas suas reuniões para que sejam convocados;

c) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos, salvo recusa justificada;

d) Cumprir e acatar as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos, em sua representação, pela associação, bem como as deliberações dos órgãos associativos, em conformidade com a lei e os estatutos, sem prejuízo dos seus direitos e garantias legais;

e) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados, que não sejam considerados confidenciais, que forem julgados úteis ou necessários à boa realização dos fins associativos;

f) Pagar a joia de admissão, quotas e taxas que sejam fixadas.

## Artigo 12.º

### Suspensão da qualidade de associado

1- Fica suspenso dos seus direitos o associado que tiver em atraso o pagamento de seis meses de quotização.

2- A suspensão torna-se eficaz após comunicação escrita da direção para a morada do associado constante dos ficheiros da APECA.

3- As quotas são mensais e vencem-se no último dia útil do mês a que respeitam.

## Artigo 13.º

### Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer a atividade económica representada pela associação ou deixem de, cumulativamente, cumprir os requisitos das alíneas a), b), c) e d) do artigo 6.º destes estatutos;

b) Os que vierem a ser demitidos por motivos disciplinares;

c) Os que se demitirem;

d) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante doze meses.

2- A exclusão de associados com fundamento nas alíneas a) e d) do número 1 deverá ser-lhes comunicado, pela direção, por carta registada com aviso de receção.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

## Artigo 14.º

### Sanções

1- As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos e regulamentos da associação ou ainda o não cumprimento das deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direção serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência;

b) Suspensão de direitos até seis meses;

c) Multa até ao montante de doze meses de quotas;

d) Expulsão.

2- A sanção prevista na alínea d) do número anterior, salvo nos casos previstos na alínea d) do artigo 13.º, só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres de associado.

## Artigo 15.º

### Aplicação das sanções

1- A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- A direção elaborará a acusação, descrevendo os comportamentos imputados ao associado, enviando-lhe cópia da mesma e concedendo-lhe um prazo, não inferior a oito dias, para apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito.

3- Com a defesa, o acusado pode juntar documentos, requerer diligências, não dilatórias, e indicar testemunhas, até

ao limite máximo de três por cada facto.

4- Da aplicação das sanções previstas no artigo 14.º cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, a apreciar e votar na primeira reunião convocada após o recebimento do recurso.

5- O recurso é interposto no prazo de dez dias após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6- Recebido o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral requisitará ao presidente da direção o processo, que deverá ser entregue nos cinco dias subsequentes.

7- O presidente da mesa da assembleia geral deverá dar conhecimento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por carta registada, nos dez dias subsequentes.

8- No caso de não pagamento voluntário das multas previstas na alínea c) do artigo 14.º, a associação pode recorrer ao tribunal, para efeitos de cobrança coerciva.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos associativos

## SECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 16.º

### Órgãos associativos

Os órgãos associativos da APECA são a assembleia geral, o conselho geral, a direção e o conselho fiscal.

## SECÇÃO II

### Eleição dos órgãos associativos e sua destituição

## Artigo 17.º

### Mandato e eleições

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2- É admissível a reeleição para mandatos sucessivos.

3- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos tomem posse.

4- As eleições realizar-se-ão no último trimestre do terceiro ano do mandato.

5- Nenhum associado pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão associativo.

6- Os cargos associativos só podem ser exercidos pelos associados eleitos, que, no caso de serem sociedades, serão representados por gerente ou administrador.

7- No caso de os gerentes ou administradores dos associados eleitos perderem essa qualidade ou, por motivo ponderoso, reconhecido pelo órgão respetivo, se encontrarem impossibilitados do exercício do mandato, o associado em

causa designará, no prazo de trinta dias, o seu substituto, o que comunicará, por carta registada, ao presidente do respetivo órgão.

8- O associado que abandonar o mandato ou renunciar ao mesmo antes do seu termo não poderá ser eleito para qualquer órgão nas eleições imediatas.

9- O exercício dos cargos associativos é gratuito, tendo os seus titulares direito a ser reembolsados das despesas, documentadas, relacionadas com o exercício do mandato, segundo o prudente critério da direção, quando não suportadas diretamente pela associação.

#### Artigo 18.º

##### Substituições

1- Nas suas faltas e impedimentos, o presidente de qualquer dos órgãos associativos será substituído, sucessivamente, pelo vice presidente, pelo secretário e pelo vogal.

2- No impedimento de membros efetivos, assim como nos casos de vacatura de cargos associativos, serão chamados à efetividade de funções os membros suplentes, pela ordem constante da lista de candidatura.

3- Se após a chamada dos membros suplentes à efetividade de funções, nos termos do número anterior, não for possível refazer a maioria absoluta dos seus membros, proceder-se-á a eleições para preenchimento dos lugares vagos, até final do mandato, no prazo de 60 dias.

#### Artigo 19.º

##### Destituição

1- Os membros dos órgãos associativos, individualmente ou em conjunto, podem ser destituídos pela assembleia geral, desde que ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções e prática de atos que sejam causa de exclusão de sócio.

2- A destituição só pode ter lugar em reunião da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito, a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos ou por iniciativa de qualquer órgão associativo, desde que previamente obtido o parecer favorável do conselho geral, ou ainda por iniciativa deste.

3- A deliberação de destituição carece de voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

4- Se a destituição referida nos números anteriores abranger metade, ou mais, dos membros de um órgão associativo e não for possível preencher a maioria dos seus cargos com a chamada dos membros suplentes à efetividade de funções, a mesma assembleia deliberará sobre a sua substituição até à realização de eleições para o preenchimento dos cargos vagos até final do mandato.

5- Se a destituição abranger metade, ou mais, dos membros da direção e não for possível preencher a maioria dos seus cargos com a chamada dos membros suplentes à efetividade de funções, a mesma assembleia nomeará uma comissão composta por cinco elementos, que integrará os membros não destituídos, à qual competirá a gestão corrente da associação até à realização de novas eleições.

#### Artigo 20.º

##### Processo eleitoral

1- A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, para o conselho geral, para a direção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar e, no caso de pessoa coletiva, quem representa o associado.

2- As listas de candidatura aos órgãos associativos podem ser propostas pela direção cessante, pela comissão de gestão, no caso de destituição da direção, ou por um número de associados não inferior a 10 % dos associados inscritos no caderno eleitoral, e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, mediante proposta da direção.

4- A fiscalização do ato eleitoral será feita por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

### SECÇÃO III

#### Assembleia geral

#### Artigo 21.º

##### Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- O funcionamento da assembleia geral é dirigido e coordenado pela mesa da assembleia geral, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Será também eleito um secretário suplente.

#### Artigo 22.º

##### Competência

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, o conselho geral, a direção e o conselho fiscal;

b) Definir as linhas gerais da política associativa, no respeito pela lei e pelos estatutos;

c) Aprovar anualmente o relatório, balanço de atividade e contas do exercício da direção e o parecer do conselho fiscal;

d) Apreciar e votar os regulamentos da associação e suas alterações, mediante proposta da direção;

e) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;

f) Autorizar a aquisição de bens imóveis, a título oneroso, pela associação, bem como a sua alienação ou oneração;

g) Apreciar e votar os recursos previstos nestes estatutos;

h) Aprovar a admissão dos associados honorários, sob proposta da direção;

i) Deliberar sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação.

### Artigo 23.º

#### Atribuições da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Assinar as atas da assembleia;
- c) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos órgãos associativos;
- d) Dar posse aos associados nos cargos associativos para que forem eleitos nos 30 dias subsequentes ao ato eleitoral;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

### Artigo 24.º

#### Convocatória e agenda

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por aviso postal ou correio eletrónico expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias.

2- Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respetiva ordem do dia.

### Artigo 25.º

#### Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá, ordinariamente, no 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior e ainda nos termos do número 4 do artigo 17.º, para proceder à eleição dos órgãos associativos.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá a requerimento da direção, ou de um número não inferior a 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- O requerimento a que se reporta o numero anterior deve indicar concretamente a ordem do dia.

4- A assembleia geral convocada a requerimento dos associados, nos termos do número 2, só pode funcionar se estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.

5- A assembleia geral funcionará à hora marcada desde que estejam presentes ou devidamente representados, pelo menos, metade do número de associados no pleno gozo dos seus direitos e, meia hora depois, funcionará com qualquer número de associados.

6- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Parágrafo único. Cada associado só pode representar outro associado.

7- Nas assembleias eleitorais não é permitido o voto por procuração.

### Artigo 26.º

#### Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por

maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e as relativas à destituição de membros de órgãos associativos são tomadas por maioria qualificada dos votos de três quartos dos associados presentes ou representados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos dos associados da associação no pleno gozo dos seus direitos.

4- Cada associado tem direito apenas a um voto.

### Artigo 27.º

#### Votação

1- As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados e sentados ou ainda por braço ao ar.

2- Nas deliberações eleitorais, nas referentes a recursos disciplinares e nas de destituição de membros de órgãos associativos a votação será feita por escrutínio secreto.

## SECÇÃO IV

### Conselho geral

### Artigo 28.º

#### Composição

1- O conselho geral é composto pelos presidentes da mesa da assembleia geral e da direção e por sete membros eleitos.

2- O presidente da mesa da assembleia geral preside ao conselho geral.

3- Os membros do conselho geral elegerão, de entre os seus membros eleitos, um vice-presidente e um secretário.

### Artigo 29.º

#### Competência

Compete ao conselho geral, nomeadamente:

a) Emitir parecer sobre a convocação da assembleia geral para destituição dos órgãos associativos, a requerimento dos restantes órgãos diretivos, ou tomar a iniciativa da sua convocação, nos termos do artigo 19.º, número 2, dos estatutos;

b) Propor à direção o requerimento da convocação extraordinária da assembleia geral;

c) Aprovar os valores das joias e quotas, sob proposta da direção;

d) Aprovar o orçamento anual da associação;

e) Aprovar o reforço de rubricas orçamentais ou a transferência de verbas entre rubricas do orçamento;

f) Deliberar sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direção;

g) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que sejam submetidos a sua apreciação pela direção ou pelo conselho fiscal;

h) Resolver as dúvidas de interpretação e integrar as lacunas dos presentes estatutos;

i) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam estatutariamente cometidas.

### Artigo 30.º

#### Funcionamento

1- O conselho geral reunirá, ordinariamente, no mês de dezembro de cada ano, para aprovação do orçamento anual da associação.

2- Extraordinariamente, o conselho geral reunirá a requerimento da direção, do conselho fiscal ou ainda por sua própria iniciativa.

3- O requerimento a que se reporta o número anterior deve indicar a ordem de trabalhos e fazê-la acompanhar dos documentos necessários à sua apreciação.

4- O conselho geral funciona, à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros e, meia hora depois, com os membros presentes.

### Artigo 31.º

#### Convocatória

1- A convocatória para as reuniões do conselho geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus membros com a antecedência mínima de dez dias.

2- Na convocatória indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

### Artigo 32.º

#### Deliberações

As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### Direcção

### Artigo 33.º

#### Composição

1- A direcção é composta por cinco elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

2- Serão ainda eleitos dois vogais suplentes.

3- A falta injustificada de qualquer membro da direcção a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, no decurso do mesmo ano civil, implica a vacatura do respetivo cargo.

### Artigo 34.º

#### Competência

1- A direcção é o órgão de gestão permanente da associação.

2- Compete-lhe, nomeadamente:

- a) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- b) Admitir, suspender e despedir, nos termos legais, o pessoal e fixar as suas remunerações;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados e declarar a perda da qualidade de associado;
- d) Definir, orientar e fazer executar a atividade da associação, com respeito pelas normas legais e estatutárias;

e) Propor ao conselho geral, para aprovação, os valores das joias e quotas;

f) Fixar os valores das taxas de utilização dos serviços da associação;

g) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e do conselho geral, bem como as suas próprias resoluções;

h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que tal lhe seja proposto pelo conselho geral ou pelo conselho fiscal, ou por sua iniciativa;

i) Nomear e destituir delegados da associação e prestar-lhes todo o apoio;

j) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas do exercício e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral, na reunião ordinária deste órgão no 1.º trimestre do ano seguinte ao que respeitam;

l) Elaborar o orçamento anual da associação e submetê-lo à aprovação do conselho geral, na reunião ordinária deste órgão, a que se reporta o número 1 do artigo 30.º destes estatutos;

m) Efetuar o reforço de rubricas orçamentais ou a transferência de verbas entre rubricas, depois de obtida a aprovação do conselho geral, bem como obter financiamentos bancários sob parecer favorável do conselho fiscal;

n) Propor ao conselho geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, nacionais ou estrangeiras;

o) Abrir delegações, nos termos do disposto no artigo 40.º;

p) Constituir comissões ou grupos de trabalho;

q) Elaborar propostas de regulamentos e submetê-las à apreciação da assembleia geral;

r) Instaurar processos disciplinares aos associados e aplicar as respetivas sanções, nos termos dos artigos 14.º e 15.º dos estatutos;

s) Representar a associação em juízo e fora dele;

t) Colaborar com o Estado, com vista à implantação de normas legais definidoras do exercício das atividades representadas pela associação;

u) Praticar, em geral, todos os atos julgados necessários ou convenientes à realização dos fins estatutários da associação.

### Artigo 36.º

#### Funcionamento

1- A direcção reunirá, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que tal seja julgado necessário, por convocação do seu presidente, por iniciativa deste ou a pedido de dois dos seus membros.

2- A direcção só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4- De cada reunião será lavrada uma ata, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes à reunião.

5- A direcção, sempre que o julgue necessário, poderá convidar a participar nas suas reuniões, sem direito de voto, elementos de outros órgãos associativos.

## Artigo 37.º

### Vinculação

1- Para obrigar a associação, ativa e passivamente, são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de dois membros da direção, sendo uma delas a do presidente ou, nas faltas e impedimentos deste, do seu substituto e, se envolver pagamentos, a do tesoureiro.

Parágrafo único. O tesoureiro, obtido o acordo da direção, pode delegar a sua competência noutro elemento diretivo.

2- A direção pode delegar poderes para a prática de determinados atos, através de mandato específico para cada caso, do qual conste expressamente a competência delegada.

3- A direção pode ainda, por simples deliberação, delegar em funcionários poderes para a prática de atos de mero expediente, nomeadamente a assinatura de correspondência.

## SECÇÃO VI

### Conselho fiscal

## Artigo 38.º

### Composição

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um relator.

2- Serão ainda eleitos dois suplentes.

## Artigo 39.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Emitir parecer sobre o relatório e contas anuais da direção, bem como sobre eventuais pedidos de financiamento bancário proposto pela direção;

b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que sejam submetidos à sua apreciação pela assembleia geral, pelo conselho geral ou pela direção;

c) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade, registos e documentação da associação, bem como os serviços de tesouraria;

d) Acompanhar a execução do orçamento da associação;

e) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

## Artigo 40.º

### Funcionamento

1- O conselho fiscal deverá reunir, no mínimo, uma vez por trimestre e, obrigatoriamente, para emitir o parecer a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- De cada reunião será lavrada ata, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes.

4- O conselho fiscal só pode funcionar estando presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO V

### Delegações

## Artigo 41.º

### Constituição e objetivos

1- Nas zonas onde o número de associados o justifique, a direção poderá estabelecer e manter em funcionamento delegações.

2- As delegações têm por objetivo facilitar o relacionamento recíproco entre a direção e os associados, com vista à melhor prossecução dos fins associativos.

3- A direção regulamentará a atividade da delegação e nomeará um ou mais associados responsáveis pelo seu funcionamento.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

## Artigo 42.º

### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

## Artigo 43.º

### Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;

b) O produto das taxas de serviços prestados pela associação, inerentes ao escopo estatutário;

c) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos presentes estatutos;

d) Os rendimentos de fundos capitalizados, resultantes de investimentos ou de outras iniciativas;

e) Quaisquer fundos ou subsídios, que lhe venham a ser atribuídos pelo Estado ou por entidades oficiais, ou donativos, que sejam legalmente admissíveis, com vista à prossecução dos fins estatutários.

## Artigo 44.º

### Despesas

1- As despesas da associação são as resultantes da satisfação dos encargos necessários à prossecução dos fins associativos.

2- As despesas serão satisfeitas de harmonia com as rubricas orçamentais.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais

## Artigo 45.º

### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados por delibera-

ção da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral, para discutir e votar alterações estatutárias, deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

#### Artigo 46.º

##### **Dissolução e liquidação**

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reúna o voto favorável de três quartos dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Na mesma reunião será deliberada a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não poderão ser distribuídos pelos associados.

3- A assembleia geral que deliberar a dissolução nomeará ainda uma comissão liquidatária, que passará a representar a associação em todos os atos exigidos pela liquidação.

## CAPÍTULO VIII

### **Disposições finais**

#### Artigo 47.º

##### **Interpretação e integração**

1- A associação rege-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos aprovados em assembleia geral e pela demais legislação aplicável.

2- As dúvidas de interpretação, bem como a integração das lacunas dos presentes estatutos e dos regulamentos que vierem a ser aprovados, serão resolvidas pelo conselho geral, segundo os princípios gerais de direito.

3- Porém, no respeitante ao regulamento eleitoral, quer as dúvidas de interpretação, quer a eventual integração das suas lacunas, são da competência da mesa da assembleia eleitoral.

Registado em 21 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 140 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de março de 2018 para o mandato de três anos.

#### Direção

Presidente - GEOCARGO - Transitários, L.<sup>da</sup>

Representante - Paulo Jorge Mata Sousa Paiva

Vice-presidente - JOMATIR Trânsitos, L.<sup>da</sup>

Representante - Daniel da Silva Pereira

Vice-presidente - MOLDTRANS Porto, L.<sup>da</sup>

Representante - Luís Augusto Santos Castro Paupério

Vice-presidente - LOGISLINK - Terminal Logística, L.<sup>da</sup>

Representante - Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho

Vice-presidente - EXPEDITORS (Portugal) - Transitários Internacionais, L.<sup>da</sup>

Representante - Ana Cristina Pereira

Substituto - OT&T, SA

Representante - Zubeir Abdul Rashid

Substituto - BENTRANS - Carga e Transitários, SA

Representante - José António da Silva Raposo

### **APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e Opinião - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

#### Direção

Presidente - Hmr - Health Market Research Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Mocho, titular do cartão de cidadão com o n.º 08241674.

Vice-presidente - Intercampus - Recolha, Tratamento e Distribuição de Informação, SA, representada por Cristiani Oliveira, titular do cartão de cidadão com o n.º 31179723.

Tesoureiro - Data E - Estudos, Consultoria e Gestão Empresarial, L.<sup>da</sup>, representada por Ester Miranda, titular do cartão de cidadão com o n.º 08480961.

Vogal - Equação Lógica - Estudos de Mercado Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por João Marques, titular do cartão de cidadão com o n.º 06200372.

Vogal - More by Pentaudis - Consultoria para os Negócios e Gestão, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Duarte, titular do bilhete de identidade com o n.º 10419797.

### **Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de abril de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Dr.<sup>a</sup> Maria de Fátima Portulez, em representação da Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA.

Vogal - Dr.<sup>a</sup> Ana Vilhena, em representação da ISS Facility Services - Gestão e Manutenção de Edifícios, L.<sup>da</sup>

Vogal - Dr. António Santos, em representação da Cannon Hygiene Portugal, L.<sup>da</sup>

Vogal - Eng.<sup>o</sup> Bruno Moreira, em representação da Clece, SA.

Vogal - Sr. Fernando Santos, em representação da SGL - Corporate Facility Services, SA.

Vogal - Sr. Vítor Rodrigues, em representação da Safira Facility Services, SA.

Vogal - Dr. Marco Pinto, em representação da Eulen, SA, Sucursal em Portugal.

Suplente - Eng.<sup>o</sup> João Umbelino, em representação da Serlima Clean - Serviços de Limpeza, SA.

### **Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

1- Jorge Manuel dos Santos Pisco, empresa - Local e Ideias unipessoal, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 05190489.

Vice-presidentes:

2- Quintino Manuel dos Santos Aguiar, empresa - Aglomadeiras do Estoril, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 06012454.

3- José Carlos Ligeiro, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 08820329.

4- Afonso Augusto da Silva Luz, empresa - Índice Numérico, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 02202176.

Diretores:

5- Ana Raquel Ribeiro Galhardo de Barros, ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, cartão de cidadão n.º 10130648.

6- Ana Paula dos Santos Teles, empresária em nome individual, cartão de cidadão n.º 05221079.

7- António Manuel Monteiro Flamino, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 04247769.

8- Augusto de Sousa Barbosa, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 00856109.

9- Bruno Alexandre Menezes Romão, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 12698803.

10- Carla José Mendes Pereira, empresária em nome individual, cartão de cidadão n.º 12006707.

11- Eduardo José Sequeira Correia, empresa - SãoContas, L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 2204598.

12- Elisa Maria de Carvalho Vaz Prego de Castro, empresária em nome individual, cartão de cidadão n.º 7839414.

13- João António Vicente, empresa - Flora Silvestre L.<sup>da</sup>, bilhete de identidade n.º 874805.

14- Jorge Manuel Colhete dos Santos, empresa - Chafariz Comercial, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 9253147.

15- José de Jesus da Cruz Rodrigues, empresa - Jovisucesso, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 5141916.

16- Lídia Antónia Lopes Almeida Duarte - AEEC - Associação de Empresas e Empresários Caboverdianos, cartão de cidadão n.º 10895428.

17- Luís Fernando Ramos Batista, empresa - Funerária Central do Prior Velho, cartão de cidadão n.º 08267771.

18- Martin Potra Isidorinho Pereira, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 6096717.

19- Olinda Maria da Silva Dinis, empresária em nome individual, cartão de cidadão n.º 10616675.

20- Rogério Guerreiro Vidal Pereira, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 1311698.

21- Rogério Vieira Pinheiro - ACISBM - Associação de Comércio, indústria e Serviços do Barreiro e Moita, cartão de cidadão n.º 5512422.

22- Rui Eduardo Palma Bebiano, empresa - R.B.T.I. - Sistemas de Informação, L.<sup>da</sup>, cartão de cidadão n.º 5651659.

23- Sérgio Rodrigo dos Santos Cipriano, empresário em nome individual, cartão de cidadão n.º 11322342.

### **Associação Comercial e Industrial de Vizela - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Mário José de Azevedo Oliveira.

Vice-presidente - Firmino Fernando da Cunha Meira.

Vice-presidente - David Sampaio Lopes.

Secretário - Albano Agostinho Fernandes Ribeiro.

Tesoureiro - José Armando Ferreira Branco.

Vogal efetivo - Joaquim António da Silva Ferreira.

Vogal efetivo - Adelino Manuel Mendes de Castro.

Vogal efetivo - Cristiana Marina Bento de Oliveira.

Vogal efetivo - Jorge Manuel Ribeiro Silva.

Vogal suplente - Domingos Xavier Mendes de Freitas.

Vogal suplente - Maria de Lurdes Guimarães Coelho Vieira.

Vogal suplente - Ulisses Pereira Fontes Araújo.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Navigator Paper Figueira, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 17 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro 2017.

#### Artigo 9.º

##### **Sistema de votação em plenário**

- 1- O voto é sempre directo.
  - 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
  - 3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:
    - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
    - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
    - c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.
  - 4- O plenário ou a comissão trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.
- (...)

#### Artigo 22.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

- A comissão de trabalhadores tem direito a:
- a) Realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos;
  - b) Livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e no contacto directo com os trabalhadores;
  - c) Afixar documentos do interesse dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal;
  - d) Efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho;
  - e) Instalações adequadas no interior da empresa, meios materiais e técnicos para o exercício das suas funções;
  - f) Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
    - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
    - b) A recolha de fundos em iniciativas promovidas pela comissão de trabalhadores.
- (...)

#### Artigo 30.º

##### **Reuniões da comissão de trabalhadores**

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

- 2- Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:
    - a) Ocorram motivos justificativos;
    - b) A requerimento de pelo menos um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
  - 3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos seus membros.
- (...)

#### Artigo 32.º

##### **Património - Afectação de bens**

Em caso de extinção, a totalidade do património da comissão de trabalhadores reverte a favor da Navigator Paper Figueira, SA, sob condição de esse património ser exclusivamente afecto às ORT existentes na empresa para apoio ao trabalho de informação, divulgação e outros, junto dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### **Regulamento eleitoral**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

### **Regulamento eleitoral para a aprovação dos estatutos e para a eleição da comissão de trabalhadores da Navigator Paper Figueira, SA**

#### Artigo 14.º

##### **Publicidade**

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento dos votos, a proclamação, a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global serão afixadas nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.
- 2- Dentro do prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral enviará ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, responsável pela área laboral, os seguintes elementos:
  - a) Exemplar dos estatutos aprovados para a comissão de trabalhadores;
  - b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do cartão do cidadão e data de validade;
  - c) Cópia da acta de apuramento global e registo de presenças.

Registado em 26 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 31 do livro n.º 2.

### **Sociedade Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - PSML - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro 2017.

#### Artigo 30.º

##### **Reuniões de trabalhadores**

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões:

a) No local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, ou outro superior determinado por lei;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos e trabalho suplementar.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a comissão e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e as subcomissões de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 55.º-A (novo)

##### **Articulação com a CT**

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SUBCT, cujos membros participam sem direito a voto, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SUBCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT ouve obrigatoriamente a respectiva SUBCT, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4- Compete à SUBCT difundir, no respetivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores da PSML a informação de interesse geral proveniente de cada SUBCT.

#### Artigo 62.º

##### **Comissão eleitoral**

1- A comissão eleitoral, adiante designada por CE, é composta por:

a) Um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Eliminada a anterior alínea a) do número 1.

Registado em 20 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 31 do livro n.º 2.

### **Resiquímica - Resinas Químicas, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 15 de junho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de julho 1982.

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e inter-

venção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da Resiquímica - Resinas Químicas, SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Resiquímica - Resinas Químicas, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Resiquímica - Resinas Químicas, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Resiquímica - Resinas Químicas, SA orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a

antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c*) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos

trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à comissão de trabalhadores, designadamente:

- a*) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

- b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

- c*) Exercer o controlo de gestão na empresa;

- d*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

- e*) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

- f*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

- g*) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

- h*) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a*) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva 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 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, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da comissão de trabalhadores, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação 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 enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão 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) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas 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, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores 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 também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus

membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa;
  - b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.
- 2- Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:
- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
  - b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
  - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
  - d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
  - e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

**Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 25.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.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

**Plenários e reuniões**

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

**Ação no interior da empresa**

1- A comissão de trabalhadores tem direito a 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 tra-

balho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

**Afixação e de distribuição de documentos**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos 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.

Artigo 29.º

**Instalações adequadas**

A comissão de trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

**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 atribuições.

Artigo 31.º

**Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

**Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

**Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos

objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito 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, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### **Proteção legal**

Os membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

#### Artigo 37.º

##### **Sede**

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa, Rua Francisco Lyon de Castro, n.º 28 em Mem Martins.

#### Artigo 38.º

##### **Composição**

1- A comissão de trabalhadores é composta por 3 membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

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, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### **Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores**

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva comissão de trabalhadores.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na

empresa, o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A comissão de trabalhadores articulará a sua ação com as coordenadoras de comissão de trabalhadores do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A comissão de trabalhadores adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do sector de atividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.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 trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 53.º

#### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de comissão eleitoral, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.

3- A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A comissão eleitoral deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o 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 será 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 por protocolo.

### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- 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.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 58.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, 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 nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### **Mesas de voto**

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.

3- A seu pedido, a comissão eleitoral será coadjuvada pela comissão de trabalhadores e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.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 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 a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### **Ato eleitoral**

1- Compete à mesa 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 está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes 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 66.º

### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 67.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 nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 68.º

### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

## Artigo 69.º

### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 70.º

### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## Artigo 71.º

### Destituição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores.

7- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo de 51% dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

**Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)**

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

**Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

**Disposições finais**

Artigo 74.º

**Património**

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 75.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 26 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 32 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Transtejo - Transportes Tejo, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 4 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

	BI/CC
Andreia Rosa da Silva	11291896
Fábio Alexandre Rodrigues Custódio	12409651
Nuno Ricardo Bandeira Ferreira	12773300
António João Duarte da Conceição Pinhão	10100447
Paulo Jorge da Silva Salgueiro	10729245

Suplentes:

Manuel Alves Correia	07752262
Mário Pedro Pereira Farinha	13005915
Francisco José Lopes Damas	08236226
Ana Margarida Ortega Ascensão Ribeiro	11748993
João Filipe de Almeida Ribeiro	13272458

Registado em 19 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 31 do livro n.º 2.

### Caixa Económica Montepio Geral - Eleição

Identidade dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitos em 5 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

	Lista	Nome
1	C	Carla Cristina Rito Cunha
2	D	Ana Rita F. C. Leme Mendonça
3	C	João Paulo Magalhães Figueiredo
4	A	Hélder Manuel Santos Caetano Nora
5	C	Eva Santo António
6	D	Alexandre Nunes Paulos
7	C	Teresa C Lima Fiúza Fernandes
8	A	Tiago André Santos Soares Maganinho
9	C	Nuno Augusto Silva Moreira
10	E	Luis Manuel Ferreira Almeida
11	D	Sérgio André Cordeiro Ramos

Subcomissões de trabalhadores:

Unidade orgânica	Trabalhador eleito
Águeda	Isabel Maria F. Figueiredo Marques
Aradas	Paulo Alexandre Silva Tavares
Aveiro - Alberto Souto	Maria Assuncao Alves Cardoso
Aveiro - Avenida	Carla Marília Amaro Rosa
Aveiro - Santa Joana	Rosa Maria Silva Pereira
Aveiro - São Bernardo	Elisabete Oliveira Gala
Coimbra - João Machado	Fernando Manuel G. Rosa Silva Soares
Ilhavo - Barra	Nelson Joao P. Machado Gois
Mealhada	Hugo Filipe Gariso Ferraz Silva
Tondela	Elsa Maria Santos Lopes
Centro Emp. Leiria	Nuno Guilherme S. S. Mendes Pereira
Centro Emp. Setubal	Nelson Martinho Santos
DESSP Norte	Carla Manuela Costa Silva
Abóboda	Sergio Andre Cordeiro Ramos
Colares	Dora Marina Costa Luis
Lisboa - Praça Londres	Helder Fernando Palma Felismino
Venda Pinheiro	Paula Cristina Miguel Silva
Amarante	António Fernandes Silva Dias
Areosa	Carla Sonia Marujo Miguel Pereira
Ermesinde	Artur Jorge Sa Pinto Ramos
Esmoriz	Monica Manuela B. Maia Alves Sa
Esposende	Henrique Manuel Silva Faria
Fafe Ii	Nuno Sérgio Pereira Bastos
Felgueiras	Tiago Mello
Freamunde	António Agostinho Silva Sousa
Gondomar	Cristina Margarida Andrade Pinto Pontes
Gondomar II	Artur Jorge Ferreira Carvalho
Lamego	Margarida Maria Cortes Cardoso Pina
Lordelo - Paredes	José Nuno Cipreste Socorro Costa
Marco Canavezes	Hugo Vladimiro Teixeira Silva
Monção	Carlos Francisco Sá Quintas Puga
Paços Ferreira	Leandro Daniel Moreira Silva
Paredes	Rui Manuel Eiriz Maltez
Penafiel	Marco Paulo Almeida Alves
Ponte Lima	Rui Sergio Lopes Abreu Teixeira
Porto Bessa	Susana Cristina Pereira Malta Alves
Porto - Carvalhido	Maria Joao Rosario Araujo

Porto - Constituição	Pedro Miguel Marques Cerdeira Lopes
Porto - Foz	Nuno Miranda Quintela Marques
Porto - Júlio Dinis	Lucia Amorim Almeida
Póvoa Varzim - Pç. Almada	Luis Miguel Moreira Chanoca
Rio Tinto	José Manuel Silva Rodrigues
São Mamede Infesta	Rui Alberto Pinto Silva Pontes
V. N. Gaia - Oliveira Douro	Marcelo Cunha Ribeiro
V. N. Gaia - Sandim	Luís Miguel Barradas Marinho
V. N. Gaia - Santo Ovídio	Aida Maria Magalhaes Correia
V. N. Gaia - Valadares	António Jorge Costa Henriques
Valença	João Manuel Araújo Gomes
Viana Castelo II	Nuno Miguel Miranda Penalva
Vizela II	Rui Pedro Silva Marinho
Dep. Prev. Branq. Cap. Ab. Merc.	Nuno Manuel Sousa Pires
Horta - Vasco Gama (Faial)	Sandra Isabel Neves Bettencourt
Povoação (São Miguel)	Vitor Arruda Resendes
Ribeira Grande (São Miguel)	Isaias Manuel Silva Sousa
Gestão Segmentos	Joana Morgado Saramago
Nuc. Rec. não Cont. Emp. Lisboa	Isabel Alexandra S. Gonzalez G. Fernandes
Nuc. Rec. não Cont. Emp. Porto	Antonio Jose Tadeu Goncalves Esteves
Nuc. Rec. não Cont. Esp. Lisboa	Joao Luis Fernandes Martins
Nuc. Cred. Empresas	André Filipe Rodrigues Ferreira
Gestao Patrimonial	Acacio Joaquim Branco Martins Fernandes

Registado em 26 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 31 do livro n.º 2.

**ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da ATEP - Amkor Technology Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Ana Cláudia Dias Sá Santos, com o cartão de cidadão n.º 10957324, substituída por:

Luís Alberto Rocha Vasconcelos, com o cartão de cidadão n.º 10071082.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Águas de Valongo, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 22 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Águas de Valongo, 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 no dia 24 de setembro de 2018, 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 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Águas de Valongo, SA.  
Morada: Avenida 5 de Outubro 306, 4440-503 Valongo».

### **Câmara Municipal de Lousada - 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, 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 22 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Lousada.

«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 3 de outubro de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de 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.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Lousada.  
Morada: Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, Apartado 19, 4621-909 Lousada».

### **Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - 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, 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 21 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Póvoa de Varzim.

«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 20 de setembro de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de 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.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Póvoa de Varzim.  
Morada: Praça do Almada, 4490-438 Póvoa de Varzim».

### **Câmara Municipal do Porto - 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, 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 22 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto.

«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 21 de setembro de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de 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.

Nome da autarquia: Câmara Municipal do Porto.

Morada: Praça General Humberto Delgado, 4049-001 Porto».

### **DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, 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 Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, 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 21 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

«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 o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e o Site Centro Norte, no dia 19 de outubro de 2018, irão realizar 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.

DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

Vila Cortes do Mondego, 6300-250 Vila Cortes do Mondego».

### **Câmara Municipal de Baião - Alteração**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Baião a qual não se realizou, pelo que procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de junho de 2018.

«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 26 de setembro de 2018, realizar-se-á na Câmara Municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de 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.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Baião.

Morada: Praça Heróis do Ultramar 4640-158 Baião.»

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Águas do Porto, EM - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Porto, EM, realizada em 11 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos: Artur Fernando de Sousa Oliveira BI/CC 06977327

Sofia Alexandra Peixoto de Castro Guimaraes 10507963  
Alfredo José Pinto Monteiro 6608850  
Alfredo Fernando Soares Ribeiro 7718244

Suplentes:

Fernando Manuel Sousa Freitas 07707878  
Maria Manuela dos Santos Oliveira 6474042  
Filipe Miguel Oliveira Silva 11769268  
Carla Maria Ferreira Ribeiro Pereira 10109155

Registado em 19 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 131 do livro n.º 1.

### **Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.ª, realizada em 5 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

Efetivos:

Pedro Freitas.  
Luís Martins.  
Tiago Silva.  
Ricardo Pereira.  
Cláudia Lopes.

Registado em 20 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 130 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Paredes - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paredes, realizada em 28 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:

	BI/CC
Luís Manuel Abreu Nunes	9617805
Ana Paula Ferreira da Fonseca Dias	07894515
Rui Manuel da Rocha e Sousa	07385469
Rui Manuel Seabra do Vale	10596136
Maria José Oliveira Neto	10971903

Suplentes:

Rui Cândido Merino da Rocha e Sousa	05792167
António Augusto Leal Garcês	08563335
Camilo Alves Rodrigues Moreira	05816552

Registado em 19 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 130 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Santo Tirso - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Santo Tirso, realizada em 5 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:

	BI/CC
Tomás Gomes Ferreira	08242313
Marcela Maria da Cunha Amado Branco	5733964
José Manuel Correia Borges	08563838
João Manuel Castro Lopes	11694596

Suplentes:

Rui Manuel Carvalho e Silva	18855870
Arnaldo da Silva Martins	07254601
Joaquim Fernando da Silva Pereira	05983109
César Liberto Correia Pereira	03999410

Registado em 26 de junho de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fl. 131 do livro n.º 1.

### **Thyssenkrupp Elevadores, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA, realizada em 9 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2018.

Efetivos:

	BI/CC
Igor Pereira de Oliveira	Z2Z921080
Luís Ricardo Pereira Cardoso	101010273
Rodrigo Filipe Coelho da Conceição Dias Rebelo	11496651
Rui Manuel Silva Pinto	09843643

Suplente:

Pedro Tiago da Guia Bonifácio	11905265
José Manuel Pereira Duarte	11255682
Nuno Miguel de Carvalho Ferreira	11439468
Daniel Filipe Pinto Lourenço	13376328

Registado em 25 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 131 do livro n.º 1.

**Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, eleitos em 5 de abril de 2018, com inexatidão pelo que, se procede à sua republicação:

Membros efetivos:

Cátia Sofia Cavaleiro Pedrosa.  
João Manuel C. Martins Cardoso.  
Miguel Levi Pereira Neto.

Membros suplentes:

Lauro da Conceição Nogueira.  
Diana Maria Branco F. Machado.  
Pedro Ricardo Mendes Coelho.