



não paramos #ESTAMOS ON

Propriedade

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição

4041

4043

Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 2 (parcial) e 4 de novembro de 2021	4024
- Greve em vários Hospitais, EPE nos dias 3 (parcial) e 4 de novembro de 2021	4026
- Greve na Transtejo - Transportes Tejo, SA de três horas por turno entre os dias 8 e 12 de novembro de 2021	4029
- Greve em vários Hospitais, EPE no dia 12 de novembro de 2021	4032
- Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA de 27 de novembro a 4 de dezembro de 2021 (trabalho suplementar) e de 29 de novembro a 3 de dezembro de 2021	4035
Regulamentação do trabalho:	
Despachos/portarias:	
- Cleverfil, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	4037
Portarias de condições de trabalho:	
- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos	4038
Portarias de extensão:	
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro	4040
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Mo-	

agem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos

da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)

- Portaria de extensão das afterações do contrato cofetivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Convenções coletivas:
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado
- Acordo de empresa entre a GALLOVIDRO, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado
Decisões arbitrais:

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

Acordos de revogação de convenções coletivas:

Jurisprudência:

Organizações do trabalho:
Associações sindicais:
I – Estatutos:

- Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE - Alteração
II – Direção:
- Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE - Eleição
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins - Eleição

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico que passa a denominar-se AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Alteração	4129
II – Direção:	
- AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Eleição	4138
- Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos - Eleição	4138
Comissões de trabalhadores:	
I – Estatutos:	
•••	
II – Eleições:	
- REN Portgás Distribuição, SA - Eleição	4139
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. ^{da} - Eleição - Banco BPI, SA - Substituição	4139 4139
- Dalico Di I, SA - Suostituição	7137
Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:	
I – Convocatórias:	
- Câmara Municipal de Lousada - Convocatória	4140

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: dsrcot@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.

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 2 (parcial) e 4 de novembro de 2021

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 38 e 39/2021 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Metropolitano de Lisboa, EPE | FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA, SITESE, STMetro, com início dia 2 de novembro de 2021 no período entre as 5h00 e as 9h30 para a generalidade dos trabalhadores e entre as 9h30 e as 12h30 para os trabalhadores administrativos, apoio e técnicos superiores, das 0h00 às 24h00 do dia 4 de novembro de 2021 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 21 de novembro de 2021, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao secretário-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA, SITESE, STMetro, para os trabalhadores seus representados na Metropolitano de Lisboa, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve dia 2 de novembro de 2021 no período entre as 5h00 e as 9h30 para a generalidade dos trabalhadores e entre as 9h30 e as 12h30 para os trabalhadores administrativos, apoio e técnicos superiores, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 29 de outubro de 2021, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- A 25 de novembro de 2021, a DGERT comunicou ao CES o recebimento de novo aviso prévio, igualmente subscrito pela FECTRANS, STTM, SINDEM, SITR, SITESE,

STMetro, para os trabalhadores seus representados na Metropolitano de Lisboa, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve de 24 horas a todos os horários, no dia 4 de novemnro de 2021, sendo que os trabalhadores dos serviços noturnos da via iniciam o seu período de greve às 23h30 do dia 3 de novembro até às 7h00 do dia 4 de novembro de 2021.

- 4- Após parecer favorável do Tribunal Arbitral, o senhor presidente do CES determinou, a 26 de outubro de 2021, a apensação dos processos relativos às duas greves, que serão assim decididas simultaneamente por este Tribunal Arbitral.
- 5- Estão em causa duas empresas do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

- 6- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:
- Árbitro presidente: João Carlos da Conceição Leal Amado;
- Árbitro dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
 - Árbitro dos empregadores: Pedro Luis Pardal Goulão.
- 7- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 29 de outubro de 2021, pelas 14h00, seguindo-se a audição dos representantes dos empregadores e dos sindicatos, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audicão:

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

- Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge;
- Tiago Bruno Espírito Santo Silva;
- Fausto Augusto Gonçalves Sá Marques.
 Pela FECTRANS:
- Paulo Jorge Machado Ferreira.
 Pela SITRA:
- Nuno Ricardo Alves Fonseca.Pelo STTM:
- José Manuel da Silva Marques;
- José Augusto Ferreira Rodrigues.
 Pelo SINDEM:
- José Carlos Estevão Silveira;
- Carlos António Cruz Dias.Pelo SITESE:
- José Augusto Santos.

Pelo STMetro:

- Bruno Miguel Figueiredo Barbosa;
- Carlos Alberto Leandro Pratas e Sousa.

8- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

9-Resulta do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. E. de acordo com o disposto na alínea h) do número 2 do mesmo artigo, os «transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas», integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Assim, à luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e do número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes deverá ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, mas sempre no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

10-Como é doutrinal e jurisprudencialmente pacífico, encontram-se ínsitas a uma greve as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente, em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária ordem aos utentes do serviço paralisado. Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

11- A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, implica sempre uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional. Impõe-se aqui, por conseguinte, uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância e urgência da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

12-Entende assim este Tribunal Arbitral que, numa ótica jurídica constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para

apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em crise e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. Em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

13-Através do número 2 do artigo 537.º do CT, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns setores de atividade em que, prima facie, uma greve poderá pôr em xeque a satisfação de tais necessidades. Contudo, o preenchimento do número 2 desse preceito nem é condição necessária nem é condição suficiente para tal efeito: não é condição necessária porque o catálogo legal tem carácter meramente exemplificativo, pelo que uma greve que ocorra fora daqueles setores poderá ameaçar a satisfação dessas necessidades impreteríveis, legitimando o estabelecimento de serviços mínimos; mas também não é condição suficiente, porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em apreço, o intérprete bem poderá concluir que, in casu, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis.

14-No caso em análise, a conclusão a que se chega é a de que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições, até por se tratar de duas greves de curta duração (ainda que a segunda delas já com uma duração de 24 horas) e havendo, como há, outros meios alternativos de transporte ao dispor dos cidadãos. Entende, por isso, este Tribunal, que, independentemente das questões atinentes à matéria da segurança do funcionamento do metro em regime de serviços mínimos, as circunstâncias específicas em que ocorre esta greve não justificam a adoção dos serviços mínimos propostos pelo Metropolitano de Lisboa, EPE.

15-Se é certo que o direito de deslocação é, sem dúvida, um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da CRP, dele não decorre forçosamente que os cidadãos tenham o direito de se deslocar, em dia de greve, utilizando as ligações disponibilizadas pelo Metropolitano de Lisboa, EPE. A mobilidade e a deslocação de pessoas no interior da cidade de Lisboa e na zona de acesso a outras localidades limítrofes não são anuladas pela circunstância de os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE fazerem greve. Com efeito, existem outros meios de transporte através dos quais os cidadãos em causa poderão exercer o seu direito de deslocação, sem com isso comprimirem o direito de greve daqueles trabalhadores. Meios alternativos estes, porventura, menos adequados do que as referidas ligações do metro mas esse, julga-se, é o preço a pagar pelos utentes, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores e perante greves de curta duração como são aquelas que são objeto da presente decisão.

16-Pelo exposto, não se afigura a este Tribunal Arbitral que, no caso em análise, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições do metro. Sem prejuízo da existência de alguma jurisprudência, aliás douta, em sentido diferente, entende este tribunal manter a orientação perfilhada, a este respeito, pela jurisprudência maioritária, sendo muito numerosas as decisões arbitrais anteriores que adotaram esta mesma orientação de só fixar obrigações no que respeita à segurança e manutenção do equipamento e instalações, mas não já no que respeita à circulação de composições do metro durante a greve.

17-O Tribunal Arbitral não pode, por outro lado, ignorar as possíveis implicações de segurança resultantes da aglomeração de pessoas nas estações do Metropolitano de Lisboa, EPE, até pela dificuldade que existe em controlar as entradas nas composições. Tal situação justifica-se ainda mais neste período, em que embora a pandemia esteja em regressão devido à vacinação, a verdade é que ainda não terminou, e uma grande aglomeração de pessoas nas estações de metro pode aumentar o risco de contágio pelo vírus SARS-CoV-2, prejudicando o esforço que o país tem desenvolvido no combate a esta pandemia.

18-Em qualquer caso, o Tribunal Arbitral não considera que tenha ficado provado que a circulação de composições, nos moldes reduzidos propostos pela empresa (25 %), represente, por si só, uma ameaça para a segurança dos utentes do Metropolitano de Lisboa, EPE. E o Tribunal Arbitral considera, outrossim, que, na avaliação das circunstâncias concretas de cada greve, o fator reiteração pode ser relevante, vale dizer, uma sucessão de greves, mesmo que de curta duração cada uma delas, encadeadas no tempo com acentuada proximidade, pode vir a dificultar a mobilidade das pessoas a um nível que, a dado ponto, se revele socialmente intolerável, legitimando, se e quando tal acontecer, a fixação de serviços mínimos relativos à circulação de composições.

19-O Tribunal Arbitral entende que essa fixação de serviços mínimos não se justifica nas greves em apreço. Mas reitera: em caso de greve no Metropolitano de Lisboa, EPE, não é legalmente obrigatório fixar, sempre, serviços mínimos quanto à circulação de composições; mas também não é proibido que tal seja feito, tendo em conta as circunstâncias concretas da greve (a sua duração, a sua reiteração, a existência ou não de greves em simultâneo no âmbito de outros meios de transporte coletivo, etc.). Não são, pois, definidos serviços relativos à circulação de composições, mas apenas os necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, ao abrigo do número 3 do artigo 537.º do CT.

IV - Decisão

20-Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, o seguinte quanto aos serviços mínimos durante os períodos de greve:

- *i)* Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações;
 - ii) Tais serviços consistirão na afetação de:
- a) Ao posto de comando central Três trabalhadores: um inspetor de movimento; um encarregado de movimento e um encarregado da sala de comando e de energia;

- *b)* Assistência técnica de manutenção Dois trabalhadores eletricistas do piquete de energia.
- *iii)* Não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do respetivo nome e número, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa Metropolitano de Lisboa, EPE, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 29 de outubro de 2021.

João Leal Amado, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luis Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

Greve em vários Hospitais, EPE nos dias 3 (parcial) e 4 de novembro de 2021

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 40 e 41/2021 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve no Centro Hospitalar Universitário de São João, EPE, Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE, Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE, Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, Centro Hospitalar Baixo Vouga, EPE, Centro Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, Hospital de Braga, EPE, Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central, EPE, Centro Hospitalar Lisboa Ocidental, EPE e Hospital Distrital de Santarém, EPE | ASPE, SE, SEP, SIPEnf, SINDEPOR e SITEU - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via da comunicação de 26 de outubro de 2021, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao secretário-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela ASPE, SE, SITEU, SEP, SINDEPOR e SIPEnf, para os trabalhadores seus representados no Centro Hospitalar Universitário de São João, EPE, Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE, Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE,

Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE, Centro Hospitalar de Baixo Vouga, EPE, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, Hospital de Braga, EPE, Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central, EPE, Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE e Hospital Distrital de Santarém, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Das 8h00 do dia 3 de novembro de 2021 às 24h00 do dia 4 de novembro, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 26 de outubro de 2021, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa empresas do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado edecidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

- 4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:
 - Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: Maria Eduarda Figanier de Castro:
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.
- 5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 29 de outubro de 2021, pelas 14h00, seguindo-se a agendada audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Os sindicatos visados enviaram comunicação por email a desconvocar a greve à exceção do SITEU que não comunicou a desconvocação da greve nem se fez representar na audição.

Pelo Centro Hospitalar Lisboa Ocidental, EPE:

- Ilda Rosa Costa Tareco Roldão:
- Isabel Maria Moura Elisiário.

Pelo Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE:

- Marta Cristina Pinto Pinheiro Monteiro.

Pelo Centro Hospitalar Universitário de São João, EPE:

- Paula Cristina Rodrigues Costa;
- Anabela Maria Matos Morais.

Pelo Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE:

- José Luís Gomes;
- Jorge Manuel Cardoso Dias Melo;
- Fernando José Andrade Ferreira Almeida.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário do Coimbra, EPE:

- Carlos Luís Neves Gante Ribeiro;
- Maria Elisabete Simões Santos.

Pelo Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE:

- Paulo Eduardo da Costa Lima Poças;
- Dora Helena Guedes Ventura.
 Pelo Hospital de Braga, EPE:
- Pedro Nunes Pereira Rodrigues.

Pelo Hospital Distrital de Santarém, EPE:

- Teresa Rosa Fernandes Lourenço Guerreiro.
- O Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE, esteve presencialmente nas instalações do CES.
- 6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo ambos reiterado a sua posição sobre os serviços mínimos que já tinham formulado aquando da reunião ocorrida na DGERT, no dia 26 de outubro de 2021.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si quando se suscita uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

8- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss.).

9- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e do número 1 do artigo 537.º e do número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igual-

mente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

10-No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a atividade da prestação de cuidados de saúde levada a cabo pelos enfermeiros - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo a saúde um dos seus óbvios exemplos, o que dispensa explicações adicionais.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, in casu, a sua fixação em termos muito reduzidos, sendo certo que essa opção de fixar serviços mínimos, tal como solicitada pelas entidades patronais, deve ser considerada atendível, segundo jurisprudência constante de tribunais arbitrais anteriores, maxime a decisão tirada no Processo n.º 8/2020, de 6 de novembro de 2020, não sendo relevante o facto de aquela decisão ter correspondido a uma greve de duração superior a dois dias, perante o caráter diariamente imprescindível dos serviços de saúde.

É verdade que, à última hora, todos os sindicatos que apresentaram um pré-aviso de greve a desconvocaram, menos um, mas ainda assim tais serviços mínimos devem ser definidos: não só pela necessidade dos mesmos na sempre delicada matéria da proteção da saúde como pelo facto de, havendo um único sindicato que não desconvocou (no uso do seu pleno direito, que só pode ser respeitado), e mesmo que tenha uma percentagem reduzida de associados, ainda assim outros trabalhadores podem realizar greve, tornando imprevisível o impacto daquele único pré-aviso de greve que se manteve de pé no universo dos trabalhadores que irão prestar um serviço efetivo de enfermagem, aspeto que o tribunal arbitral não pode deixar de ponderar.

IV - Decisão

- 11- Assim sendo, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve declarada, «período da greve», nos seguintes termos:
- I) Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:
- a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;
- b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;
- c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;
 - d) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não ci-

- rúrgico (radioterapia ou quimioterapia) em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio;
- e) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia) em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos do estabelecido na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;
- f) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);
- g) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotoráxica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos, de forma a não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, designadamente na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;
- h) Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;
- *i)* Serviços de imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos;
- *j)* Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;
- *k)* Prestação de cuidados em todos os serviços que prestam apoio ao doente COVID;
- l) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;
- *m)* Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;
- n) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;
- o) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório;
- *p)* Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;
- q) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade;
- r) Em contexto de resposta ao doente COVID, os recursos humanos terão de ser os que, a cada momento, em função da gravidade da situação, sejam necessários para prestar os cuidados de saúde ao doente, no âmbito em especial dos serviços COVID-DRIVE para doentes em início de tratamento

oncológico e, ou, cirúrgica e de internamento inadiáveis;

- s) Outras situações, designadamente as cirurgias não programadas que não tenham o caráter de prioridade 3 e 4 anteriormente referido, devem ser asseguradas de acordo com o plano de contingência para as situações equiparáveis, nomeadamente:
- Tolerâncias de ponto, anunciadas com pouca antecedência;
- Cancelamentos de cirurgia no próprio dia, por inviabilidade de serem efetuadas no horário normal do pessoal ou do bloco operatório.

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão, no mínimo, os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados em cada turno de manhã, tarde e noite, para assegurar o funcionamento ao domingo ou em dia de feriado, tomando por referência a escala do domingo anterior à publicação do pré-aviso de greve, e em caso algum podendo cada enfermeiro estar ao serviço mais do que 16 horas consecutivas.

Nos blocos operatórios (dos serviços de urgência, oncologia, obstetrícia cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório), haverá, no mínimo, um acréscimo de quatro profissionais de enfermagem (um instrumentista, um anestesista, um circulante e um adicional para o recobro).

Para os transplantes, terá de ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

- III) O tribunal recorda que, no cumprimento dos serviços mínimos, deverão ser observados os deveres éticos e deontológicos da profissão.
- IV) As Instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.
- V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.
- VI) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 30 de outubro de 2021.

Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.

Maria Eduarda Figanier de Castro, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empregadora.

Greve na Transtejo - Transportes Tejo, SA de três horas por turno entre os dias 8 e 12 de novembro de 2021

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 42/2021 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Transtejo - Transportes Tejo, SA | Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia (SITEMAQ), Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (SITESE), Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), para os dias 8, 9, 10, 11 e 12 de novembro de 2021 de três horas por turno - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 29 de outubro de 2021, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao secretário-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia (SITEMAQ), Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (SITESE), e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), para os trabalhadores seus representados na Transtejo -Transportes Tejo, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para os dias 8, 9, 10, 11 e 12 de novembro de 2021 de três horas por turno., nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 29 de outubro de 2021, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

- 4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:
 - Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
- Arbitro da parte dos empregadores: Ana Cristina Jacinto Lopes.
- 5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 4 de novembro de 2021, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos empregadores e dos sindicatos, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

- Nuno Miguel Varela Bentes;
- Henrique de Almeida Machado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia (SITEMAQ), Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (SITESE), e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA):

- António Alexandre Picareta Delgado (SITEMAQ);
- José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes (SIMAMEVIP);
- João Paulo Tavares Cirne (STFCMM);
- Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel (STFCMM);
- Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras (SITRA);
- Fábio Filipe Marques Correia (SITRA);
- Carlos Manuel Dias Pereira (SITESE).
- 6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- Sendo o direito à greve um direito fundamental acolhido no capítulo relativo aos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (capítulo III, do título II da parte I da CRP), goza do regime privilegiado previsto nos artigo 17.º e 18.º da CRP. O seu exercício legítimo pressupõe, quando a greve ocorre nos serviços essenciais, a necessidade de observar os serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (número 3 do artigo 57.º da CRP). Em conformidade, o direito à greve pode ter de se conciliar, atendendo às circunstâncias da situação concreta, com outros direitos fundamentais, na medida em que estes correspon-

dam também à tutela de necessidades sociais impreteríveis, isto é, corporizem necessidades cuja proteção se apresente igualmente como impostergável.

8- A Transtejo é uma empresa pertencente ao setor dos transportes, mais especificamente ao transporte fluvial passageiros, o qual é justamente exemplificado no artigo 537.°, número 2, alínea h) como podendo pôr em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis em caso de greve. Este resultado, porém, não tem de se verificar infalivelmente sempre que haja uma greve no setor dos transportes. Pode ocorrer ou não, tudo dependendo das circunstâncias concretas em que a greve se desenrola. A greve tanto pode atingir inadmissivelmente o direito de circulação de passageiros ou, nalguns casos, de animais e bens, como pode, apesar dos incómodos, às vezes bem sérios, não inutilizar o núcleo essencial do direito de circulação e de movimentação.

Cabe a este tribunal averiguar, primeiro, se a greve marcada pelo Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia (SITEMAQ), Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (SITESE), e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) atinge necessidades sociais impreteríveis; depois, caso a resposta à questão anterior seja afirmativa, como e em que proporção a greve deve ser restringida para alcançar uma concordância prática com o direito de deslocação e outros direitos ou bens fundamentais que exprimam necessidades sociais das pessoas ou da comunidade, cuja satisfação, in casu, se mostre inadiável.

O mesmo é dizer que a obrigação de serviços mínimos tem de ser indispensável, ou seja, usando as palavras da lei, a sua definição deve obedecer aos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (artigo 538.º, número 5, do CT). Daqui resulta o caráter subsidiário desta obrigação.

9- O direito de deslocação, como tem sido sublinhado doutrinal e jurisprudencialmente, é um direito fundamental das pessoas, como resulta do artigo 44.º da CRP, merecedor, por isso, de proteção adequada. Contudo, seja qual for o âmbito deste direito e a intensidade da sua tutela, tal proteção não vai ao ponto de implicar que as pessoas gozem de um absoluto direito de se movimentar na frota de navios de passageiros pertencente à Transtejo - Transportes Tejo, SA. Tal seria manifestamente exagerado, desadequado, e podia até ser desnecessário. Bem pode suceder, por exemplo, que as pessoas tenham ao seu dispor outros meios de transporte públicos ou privados.

A questão central não reside tanto em o direito de greve poder vulnerar o direito de deslocação ou outro direito fundamental por ele servido (direito à saúde, direito ao trabalho, etc.), mas antes em o direito de greve atentar irremediavelmente contra faculdades essenciais de tais direitos, impedindo que o exercício tempestivo das faculdades que eles encerram satisfaça atempadamente as necessidades sociais por eles tuteladas. O problema não está tanto nos danos

provocados pela greve, mas nos danos provocados serem irreparáveis.

10-Claro que uma situação de greve pode acarretar mal-estar e prejuízo para as pessoas. Mas isto é natural que suceda, pois o animus nocendi é da essência da greve. E esta caraterística - convém recordar - não impediu o legislador português, assim como o comunitário, bem como o legislador constituinte e ordinário dos mais variados países democráticos, desde há muitos anos, de consagrar a greve não só como um direito, mas, mais significativamente, como um direito fundamental. É este o quadro jurídico do qual devem ser retiradas todas as consequências.

11-Se o direito de greve não é absoluto, o direito de deslocação também não o é. Para alcançar uma concordância prática entre os dois direitos colidentes, importa averiguar diversas variáveis, no domínio dos transportes marítimos, tais como a duração da greve, o tempo de paralisação, a possibilidade de alternativas ao transporte fluvial paralisado pela greve, a instrumentalidade do transporte fluvial em causa paralisado para a realização de outros direitos, como a saúde, segurança das pessoas, a vida ou a integridade física, os efeitos de greves semelhantes no passado, se existe greve noutros setores dos transportes, etc.

Normalmente, a greve de curta duração produz efeitos muito menos gravosos do que uma greve de longa duração, isto é, de vários dias, semanas ou meses. Uma greve de 5 dias, com certeza que pode desorganizar a vida das pessoas, principalmente daquelas que têm menos recurso ao seu próprio meio de transporte.

Todavia, deve ter-se em conta que esta greve é parcial, abrangendo, em cada turno de 8 horas, apenas três horas, o que, podendo provocar ainda assim complicações sérias no cumprimento dos horários laborais e escolares, não impede o acesso total ao trabalho e ao ensino e ao tratamento hospitalar.

Acresce que em casos graves de doenças, não se afigura normal as pessoas deslocarem-se para os hospitais ou centros de saúde utilizando uma frota de navios de passageiros de tráfego local, transporte que as pessoas não usam quando estão ou são incapazes de se deslocarem por si próprias.

A época de realização da greve também deve ser tomada em consideração.

Tem grande importância inquirir se na região servida pela frota de navios da Transtejo - Transportes Tejo, SA as pessoas têm acesso a outros meios de transporte públicos ou privados, nomeadamente transporte rodoviário (camionetas, táxis).

Assume igualmente importância averiguar se, por causa da greve, as pessoas ficam isoladas, isto é, se a paralisação do tráfego fluvial dirigido pela Transtejo - Transportes Tejo, SA causa isolamento a pessoas de uma certa região.

Tratando-se de uma greve cujos contornos são semelhantes aos contornos de outras já realizadas, é de grande importância analisar se a delimitação dos serviços mínimos operada no passado foi adequada ou, pelo contrário, foi deficiente ou excessiva.

Tem importância considerar, juntamente com outros fatores, se a greve em causa tem lugar em momentos de grande significado familiar e social (Natal, evento nacional importante, por exemplo), ou em períodos sem tal significado. Naturalmente, na primeira hipótese, existem razões para uma aumentar a proteção do direito de deslocação.

A necessidade de atender ao circunstancialismo concreto da greve aconselha a não fixar os serviços mínimos através do recurso a uma redução percentual dos comboios em movimento, como sucederia caso fosse decidido baixar o número de ligações fluviais, por exemplo, para 20 % ou 30 % do seu número normal. Seria um método demasiado abstrato, o qual nem sequer garantiria que os utentes mais necessitados de transporte fossem efetivamente favorecidos. Em geral, parece um método de afastar, como já entendeu jurisprudência arbitral anterior (cfr. Proccesso n.º 6/2015 - SM) e o acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010.

12-Da audição das partes resultou não existirem populações que fiquem sem meios de transporte ou isoladas por causa da presente greve. Não foi demonstrado que as pessoas venham a ficar com o seu direito de circulação total ou substancialmente esvaziado. Não há greve nos outros meios de transporte, pelo que é difícil supor que as pessoas fiquem rigorosamente impossibilitadas de se movimentar. Existem, de uma forma geral meios de transporte alternativos, quer rodoviários quer ferroviários. Não há o risco de a população ficar geograficamente isolada por causa desta greve.

O período de greve - três horas - não prejudica a produtividade e eficiência do trabalho no restante período do turno, cinco horas.

A Transtejo - Transportes Tejo, SA entende que, em geral, para as várias ligações em causa e para os períodos de greve anunciados, não é necessário assegurar serviços mínimos.

A única situação que, segundo a ótica da Transtejo - Transportes Tejo, SA, é problemática relaciona-se com a ligação Cacilhas - Cais do Sodré, no primeiro período da manhã, que se inicia às 5h20, por apenas existir transporte público alternativo meia hora mais tarde. Em todos os outros períodos desta ligação e em todas as outras ligações (Seixal - Cais do Sodré - Seixal; Montijo - Cais do Sodré - Montijo) foi admitida a desnecessidade de serviços mínimos durante esta greve.

Segundo a Transtejo - Transportes Tejo, SA, o facto de os passageiros impossibilitados de apanhar a o barco em Cacilhas às 5h20 e apenas poderem apanhar meio de transporte alternativo meia hora mais tarde, causa prejuízos a uma população entre 140 a 150 pessoas, as quais chegam mais tarde ao emprego ou ao trabalho. Trata-se essencialmente de pessoal de limpeza que labora em Lisboa.

A deslocação destas pessoas torna-se, na verdade, mais difícil e morosa, originando mais incómodo, mas do ponto de vista dos custos económicos, não pode dizer-se que haja aumento significativo, ou sequer aumento, uma vez que as pessoas envolvidas normalmente têm «passe social» que lhes permite deslocar-se sem pagar bilhete nos meios alternativos, os quais fazem parte do sistema de mobilidade articulado e integrado na região de Lisboa.

A situação descrita põe assim em colisão o direito de greve dos trabalhadores da Transtejo - Transportes Tejo, SA e o direito de deslocação e de trabalho de 140 a 150 pessoas,

aquelas que presumivelmente costumam deslocar-se entre Cacilhas e o Cais Sodré na primeira deslocação fluvial, a partir das 5h20.

O direito ao trabalho destas pessoas é, sem dúvida, dificultado, podendo até originar uma perda de rendimentos, mas é manifestamente despropositado concluir que ele é anulado ou atingido em termos substanciais.

O direito à deslocação ou à circulação destas pessoas é vulnerado. Elas deixam de poder deslocar-se para Lisboa como o fazem normalmente, obrigando-as a suportar mais incómodo e stress. Contudo, não poder concluir-se que um impedimento de deslocação por via fluvial de três horas de Cacilhas para Lisboa, atinja irremediavelmente o núcleo essencial do direito à deslocação das pessoas em causa. Primeiro, porque continuam a poder usar o mesmo meio de transporte mais tarde. Segundo, porque, de um modo geral, existem meios de transporte públicos alternativos, que podem ser usados sem acréscimo de despesas. Só não existe meio alternativo durante meia hora, o que de forma alguma, anula ou atinge substancialmente o direito de deslocação. Não se vê como pode transformar-se este atraso de meia hora no acesso a meio de transporte alternativo de um incómodo em uma necessidade social impreterível.

É certo que a deslocação das pessoas em causa constitui uma necessidade social importante, só que esta necessidade social não é impreterível, pode ser realizada mais tarde. Com prejuízo? Sim, com prejuízo. Mas prejuízo e incómodo estão longe de poderem significar «necessidade social impreterível».

E não havendo necessidade social impreterível a salvaguardar, de acordo com o artigo 57.º, número 3, da CRP e artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho, não há título ou fundamento para decretar serviços mínimos nesta greve.

Pelo que, em face dos interesses em presença e de uma ponderação constitucionalmente adequada, não se afigura legítima a imposição de serviços mínimos impondo a circulação de navios de transporte de passageiros. A concordância prática entre o direito de circulação e o direito de greve não implica uma restrição da greve. O conteúdo substancial dos dois direitos fundamentais em causa pode coexistir, não sendo necessário, adequado ou proporcional definir nesta greve serviços mínimos, em obediência ao artigo 538.º, número 5, do Código do Trabalho.

IV - Decisão

13-Os trabalhadores grevistas e os sindicatos que decretaram a greve asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações da Transtejo - Transportes Tejo, SA, bem como os serviços de natureza urgente e de socorro, e os necessários à segurança do terminal ou de algum navio.

14-Os trabalhadores necessários para assegurar os serviços referidos no ponto anterior devem ser designados pelos representantes da associação sindical até 24 horas antes do início da greve, sob pena de, em caso de incumprimento, dever ser a empresa a proceder a essa designação.

Lisboa, 4 de novembro de 2021.

João Carlos Simões Reis, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Ana Cristina Jacinto Lopes, árbitro de parte empregado-

Greve em vários Hospitais, EPE no dia 12 de novembro de 2021

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 43/2021 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve vários hospitais, EPE | Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), das 0h00 às 24h00 do dia 12 de novembro de 2021, nos termos do respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo secretário-geral do Conselho Económico e Social a 4 de novembro de 2021, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), para o período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 do dia 12 de novembro de 2021.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 4 de novembro de 2021, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa empresas do Setor Empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

- 4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:
- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
 - Árbitro da parte dos empregadores: Pedro Luis Pardal

Goulão.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 9 de novembro de 2021, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos empregadores e dos sindicatos, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS):

- Elisabete Santos Costa Gonçalves;
- Ana Maria Chelo Amaral;

Pelo Centro Hospitalar Universitário de São João, EPE:

- Paula Cristina Rodrigues Costa;
- Anabela Maria Matos Morais.
- Pelo Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE:
- Carlos Luis Neves Gante Ribeiro.

Pelo Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE:

- Fernando José Andrade F. Almeida;
- José Luis Gomes;
- Jorge Manuel Cardoso Dias Melo.

Pelo Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE:

- Maria Lucinda Rebelo M. F. Godinho,
- Isabel Cristina Duarte das Neves.

Pelo Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE:

- Marta Cristina Pinto Pinheiro Monteiro.
- 6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- As partes mostram-se de acordo quanto à exigência de fixação de serviços mínimos, à luz dos critérios legais da necessidade, proporcionalidade e adequação.

Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do campo mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que - pressuposta a racionalidade da organização do trabalho - não seja admissível uma «graduação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.ª da Constituição devem

ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.°, número 3. In casu é indiscutível estarem em causa o direito à vida e à saúde, que urge proteger.

Para uma adequada decisão no caso concreto, devem ser tomadas em consideração as seguintes realidades:

 No pré-aviso de greve a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS) definiu, como é de lei, os seguintes serviços mínimos:

«Os serviços mínimos serão assegurados, nos serviços referidos nos artigos 397.º da LCTFP e 537.º do Código do Trabalho que funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, nos sete dias da semana, propondo-se indicativamente, em termos efetivos, um número igual àquele que garante o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias, sendo que tais serviços serão fundamentalmente assegurados pelos trabalhadores que não pretendam exercer o seu legítimo direito à greve.

Relativamente à segurança e manutenção de instalações e equipamentos: Nos serviços que não funcionem ininterruptamente ou que não correspondam a necessidades sociais impreteríveis a segurança e manutenção do equipamento e instalações serão asseguradas nos mesmos moldes em que o são nos períodos de interrupção ou de encerramento; Nos serviços que funcionem ininterruptamente e que correspondam a necessidades sociais impreteríveis os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações serão assegurados no âmbito dos serviços mínimos, sempre que tal se justifique.»

No decorrer da audição à Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), esta federação, instada pelo tribunal, comunicou que aceitaria os serviços mínimos fixados no Acordão 14/2019, desde que os meios necessários se consubstanciassem, em termos de efetivos, num número igual àquele que garante o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias.

Não obstante a nova posição da federação, os representantes dos empregadores consideraram esta proposta insuficiente.

Entende o tribunal que que deverão ser fixados os serviços mínimos e meios de concretização nos termos infra descritos.

IV - Decisão

Nestes termos, este Tribunal Arbitral entende por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a greve das 0h00 às 24h00 do dia 12 de novembro de 2021:

- I) Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:
- a) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento;
- b) Serviços necessários para levar a cabo o início de tratamento ou cirurgias programadas para doentes oncológicos de grau 4;

- c) Serviços paliativos domiciliários;
- d) Para além dos serviços mínimos previstos no aviso prévio, relativo aos serviços que funcionam interruptamente 24 h/dia, dos tratamentos oncológicos e da hemodiálise devem ser assegurados: Os serviços mínimos no bloco operatório; Os serviços mínimos para prosseguimento de tratamentos programados de quimioterapia, radioterapia, medicina nuclear, através de sessões planeadas bem como tratamentos de prescrição diária, em regime de ambulatório, nomeadamente serviço de transporte inter serviços; Os serviços mínimos para acompanhamento domiciliário, nomeadamente transportes; Os serviços mínimos para assegurar medicina transfusional no serviço de imuno hemoterapia; serviços mínimos nos serviços farmacêuticos que permitam assegurar as atividades mínimas de funcionamento da unidade de citotásticos;
- e) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos: O transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios; transporte de cadáveres; transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;
- f) Todas as situações previstas nos pontos situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;
- g) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;
 - h) Nos tratamentos oncológicos:
- Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;
- Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;
- Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro sejam intervencionados.
- Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);
 - Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dado-

- res de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades.
- *i)* Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;
- *j)* Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;
- k) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;
- *l)* Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;
- *m)* Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório;
- n) Em contexto de resposta ao doente COVID, os recursos humanos terão de ser os que, a cada momento, em função da gravidade da situação, sejam necessários para prestar os cuidados de saúde;
- o) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade.
- II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão, no mínimo, os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados em cada turno de manhã, tarde e noite, para assegurar o funcionamento ao domingo ou em dia de feriado, tomando por referência a escala do domingo anterior à publicação do pré-aviso de greve.

Para os transplantes, terá de ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

- III) As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.
- IV) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.
- V) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.
- VI) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 9 de novembro de 2021.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luis Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA de 27 de novembro a 4 de dezembro de 2021 (trabalho suplementar) e de 29 de novembro a 3 de dezembro de 2021

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 44/2021 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA | STAL e SITE-SUL, greve ao trabalho suplementar de dia 27 de novembro de 2021 ao dia 4 de dezembro de 2021 e ao trabalho normal do dia 29 de novembro de 2021 ao dia 3 de dezembro de 2021 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via da comunicação de 19 de novembro de 2021, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao secretário-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste mesmo dia, do aviso prévio subscrito pelo STAL e SITE SUL, para os trabalhadores seus representados na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve ao trabalho suplementar de dia 27 de novembro de 2021 ao dia 4 de dezembro de 2021 e ao trabalho normal do dia 29 de novembro de 2021 ao dia 3 de dezembro, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

1- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 19 de novembro de 2021, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2- Está em causa uma empresa que realiza a satisfação de necessidades essenciais, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos do artigo 537.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

- 3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:
 - Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: José Frederico Simões Nogueira;
- Árbitro dos empregadores: Cristina Jubert Nagy Morais.
- 4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 24 de novembro de 2021, pelas 14h30, seguindo-se

a agendada audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STAL:

- Joaquim Sousa;
- Luís Corceiro.

Pelo SITE SUL:

José Manuel Portela Lourenço.

Pela AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

- Marília Andreia Ferreira Rodrigues;
- Madalena Marques;
- Nuno Miguel Oliveira.
- 5- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo ambos reiterado a sua posição sobre os serviços mínimos que já tinham formulado aquando da reunião ocorrida na DGERT, no dia 19 de novembro de 2021.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si quando se suscita uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

7- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss.).

8- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e do número 1 do artigo 537.º e do número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços essenciais deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

9- Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, in casu, a sua fixação em termos muito reduzidos, sendo certo que essa opção de fixar serviços mínimos, tal como solicitada pelas entidades patronal e sindicais, deve ser considerada parcialmente atendível, e ainda lembrando jurisprudência de tribunais arbitrais anteriores, maxime as decisões tiradas nos Processos n.º 37/2021, de 22 de outubro, e n.º 9/2017, de 9 de junho, uma vez que estão em causa situações semelhantes.

A fixação dos serviços mínimos justifica-se considerando o facto de esta empresa levar a cabo uma atividade com relevância social, devendo a greve anunciada ser limitada naquilo que se considera ser «necessidades sociais impreteríveis», as quais são aqui representadas pelas tarefas mínimas que importa manter da perspetiva da proteção da saúde pública.

O Tribunal Arbitral tomou a decisão ouvindo as partes e ponderando a duração da greve, bem como a especialíssima complexidade da atividade em julgamento.

IV - Decisão

10-Assim sendo, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve anunciada para as datas «greve ao trabalho suplementar de dia 27 de novembro de 2021 ao dia 4 de dezembro de 2021 e ao trabalho normal do dia 29 de novembro de 2021 ao dia 3 de dezembro, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.», nos seguintes termos:

a) CVO - Cinco operadores em cada um dos horários (manhã e tarde), dos quais um operador de garra, dois opera-

dores de tratamento mecânico e biológico, um operador de movimentação de contentores, e um operador de digestores, no período de 29 de novembro de 2021 a 3 de dezembro de 2021, indicando-se no dia 1 de dezembro de 2021 apenas um operador de digestores no horário da tarde;

- b) Aterros de Palmela e Seixal Um operador com categoria profissional de OVE para cada turno, e por cada aterro, entre os dias 29 de novembro de 2021 e 3 de dezembro de 2021;
- c) Recolha seletiva Ecoparque do Seixal Um motorista e um auxiliar entre os dias 29 de novembro de 2021 e 3 de dezembro de 2021, nos horários da manhã e da tarde;
- d) Recolha seletiva Ecoparque de Palmela Um motorista e um auxiliar no dia 29 de novembro de 2021 no horário da manhã;
- e) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela AMARSUL Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA;
- f) As entidades devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão:
- g) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para garantir os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve;
- h) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação;
- i) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 24 de novembro de 2021.

Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente. José Frederico Simões Nogueira, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Jubert Nagy Morais, árbitro de parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Cleverfil, L.da - Autorização de laboração contínua

A empresa «Cleverfil, L.da», com o NIF 513805532 e sede na Rua da Liberdade, 359, Gondar 4835-559 Guimarães, freguesia de Gondar, concelho de Guimarães e distrito de Braga, CAE 13101 (Preparação e fiação de fibras do tipo algodão), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o seguinte instrumento de regulamentação coletiva de trabalho: contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2021.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de resposta à otimização do equipamento de produção instalado que lhe permitirá o crescimento necessário para resposta ao acréscimo de encomendas e clientes.

Para obter tal desiderato, a empresa tem que laborar continuamente e assim manter a sua competitividade.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou declaração de concordância dos mesmos no regime de laboração contínua;

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.
 - 2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou

intersindicais.

- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.
- 4- A requerente apresentou comunicação de instalação de estabelecimento industrial, com o Processo n.º 120/2017-1, emitido pelo município de Guimarães, em 3 de maio de 2017, ao abrigo do Sistema de indústria Responsável (SIR), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio, conjugado com o que se prevê na Portaria n.º 278/2015, de 14 de setembro.
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado, Adjunto e da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 13 do Despacho n.º 12483/2019, de 13 de dezembro, do Ministro de Estado da Economia e da Transição Digital, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2019 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de janeiro, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Cleverfil, L.^{da}, a laborar continuamente no estabelecimento sito na Rua da Liberdade, 359, Gondar 4835-559 Guimarães, freguesia de Gondar, concelho de Guimarães e distrito de Braga.

10 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto e da Economia, *João Correia Neves* - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

Considerando que atualmente as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2018, com Declaração de Retificação n.º 23/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 131, de 10 de julho de 2018, e subsequentes alterações aprovadas pela Portaria n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2019, e pela Portaria n.º 275/2020, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 236, de 4 de dezembro.

Considerando que o Estado tem demonstrado a preocupação de regulamentar as condições de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar convenções coletivas.

Considerando que o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho exige a constituição de uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios.

Considerando que se verificam os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão, foi constituída a referida comissão técnica pelo Despacho n.º 8574/2021, de 19 de agosto de 2021, do Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 168, de 30 de agosto de 2021, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2021.

Na elaboração dos estudos preparatórios foram analisados os contributos preconizados quer pelas associações sindicais e confederações de empregadores, que assessoraram a comissão técnica, quer pelos representantes dos ministérios e serviços da área laboral que foram consultados. Por outro lado, foi tida ainda em consideração a necessidade de proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria, em virtude da atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2021, no valor de 665,00 (euros), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro.

Na sequência dos trabalhos da comissão técnica foi proposta a atualização das retribuições mínimas mensais - e, consequentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais -, assim como do valor do subsídio de refeição previsto na portaria de condições de trabalho em apreço. Os estudos preparatórios da comissão técnica indicam que os acréscimos das retribuições mínimas previstas na tabela da portaria representam um aumento médio global de 2,49 % e de 4 % para o subsídio de refeição. A proposta de atualização apresentada pela comissão técnica é sustentada pela informação dos quadros de pessoal e por um conjunto de indicadores, a saber:

- *i)* A atualização da RMMG, de 635,00 (euro) em 2020 para 665,00 (euros) em 2021 (4,7 %);
- *ii)* A variação nominal média intertabelas anualizada para ano de 2020 (2,6 %);
- *iii)* O valor do IPC (INE) entre 1 de julho de 2020 e 31 de dezembro de 2020 (0,06 %);
- *iv)* O valor do IPC previsto [Ministério das Finanças para o ano de 2021 (1,5 %)]; e
- v) As propostas dos parceiros sociais representados na comissão técnica.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto do presente regulamento no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 34, de 2 de novembro de 2021, na sequência do qual a CIP - Confederação Empresarial de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria. Em síntese, argumenta a confederação que Portugal ainda se encontra perante uma situação excecional com profundos impactos humanos, sociais e económicos provocada pela doença COVID-19 e, ainda, com um profundo agravamento dos preços dos produtos energéticos e das matérias-primas, sendo que qualquer proposta de aumento salarial, quer ao nível das tabelas salariais quer ao nível do subsídio de refeição, é, agora e mesmo no futuro imediato, inoportuna face aos esforços coletivos que neste momento estão a ser alocados à sobrevivência das empresas e, em consequência, à manutenção do emprego.

A atualização das retribuições mínimas previstas no anexo da Portaria n.º 275/2020, de 4 de dezembro, ocorre na sequência da atualização da RMMG no valor de 665,00 (euros) aprovada pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2021. Com efeito, com a atualização da referida RMMG as remunerações do nível VIII ao nível XI previstas na referida tabela passaram a ser inferiores àquela, facto que justifica a necessidade de conformação legal com o previsto no número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, que garante aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, conforme sucedeu. Quanto às atualizações das remunerações correspondentes aos demais níveis previstos na referida tabela, justifica-se por arrastamento evitando-se que as remunerações das ca-

tegorias de níveis superiores fiquem aquém das categorias de níveis inferiores. Relativamente ao subsídio de refeição a atualização seu valor de 5,00 (euros) por cada dia completo de trabalho para 5,20 (euros) por cada dia completo de trabalho não se revela de grande impacto para empresas.

Neste contexto, verificando-se os requisitos previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho e considerando que a atualização da portaria tem o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas, procede-se à emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

A presente portaria apenas é aplicável no território do continente, uma vez que nas Regiões Autónomas a emissão de portaria de condições de trabalho compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro de Estado, da Economia e da Transição Digital, pelo Ministro da Administração Interna, pela Ministra da Justiça, pela Ministra da Cultura, pela Ministra da Saúde, pelo Ministro do Ambiente e da Ação Climática, pela Ministra da Agricultura, pelo Ministro do Mar e pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria procede à terceira alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

Artigo 2.º

Alteração das retribuições mínimas e do subsídio de refeição

- 1- O anexo II previsto no número 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, alterado pela Portaria n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, posteriormente pela Portaria n.º 275/2020, de 4 de dezembro, relativo à tabela de retribuições mínimas mensais, passa a ter a redação constante do anexo da presente portaria.
- 2- O número 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, alterado pela Portaria n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, posteriormente pela Portaria n.º 275/2020, de 4 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

[...]

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 5,20 (euro) por cada dia completo de trabalho.

2-(...)

3-(...)

4-(...)»

Artigo 3.º

Entrada em vigor e eficácia

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As retribuições mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir 1 de outubro de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Ministro de Estado, da Economia e da Transição Digital, *Pedro Gramaxo de Carvalho Siza Vieira* - O Ministro da Administração Interna, *Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita* - A Ministra da Justiça, *Francisca Eugénia da Silva Dias Van Dunem* - A Ministra da Cultura, *Graça Maria da Fonseca Caetano Gonçalves* - A Ministra da Saúde, *Marta Alexandra Fartura Braga Temido de Almeida Simões* - O Ministro do Ambiente e da Ação Climática, *João Pedro Soeiro de Matos Fernandes* - A Ministra da Agricultura, *Maria do Céu de Oliveira Antunes* - O Ministro do Mar, *Ricardo da Piedade Abreu Serrão Santos* - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

ANEXO

(Altera o anexo II da Portaria n.º 275/2020, de 4 de dezembro)

Retribuições mínimas

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima mensal	
ī	Diretor de serviços	1.055.00.0	
1	Secretário-geral	1 055,00 €	
	Analista de informática		
11	Chefe de serviços	1 022 00 0	
11	Contabilista certificado	1 022,00 €	
	Inspetor administrativo		
	Programador de informática		
	Tesoureiro		
	Técnico de apoio jurídico III	952,00 €	
III	Técnico de computador III		
	Técnico de contabilidade III		
	Técnico de estatística III		
	Técnico de recursos humanos III		
IV	Técnico de apoio jurídico II		
	Técnico de computador II		
	Técnico de contabilidade II	872,00 €	
	Técnico de estatística II		
	Técnico de recursos humanos II		

	G1 0 1 *	
V	Chefe de secção	
	Técnico de apoio jurídico I	
	Técnico de computador I	
	Técnico de contabilidade I	802,00 €
	Técnico de estatística I	
	Técnico de recursos humanos I	
	Vigilante de 1.ª	
	Analista de funções	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Documentalista	
VI	Planeador de informática de 1.ª	752.00.6
V1	Técnico administrativo	752,00 €
	Técnico de secretariado	
	Tradutor	
	Vigilante de 2.ª	
	Assistente administrativo de 1.ª	
VII	Caixa	
	Operador de computador de 1.ª	690,00€
	Operador de máquinas auxiliares de 1.ª	
	Planeador de informática de 2.ª	

VIII	Assistente administrativo de 2.ª		
	Assistente de consultório de 1.ª		
	Cobrador de 1.ª		
	Controlador de informática de 1.ª	680,00 €	
	Operador de computador de 2.ª		
	Operador de máquinas auxiliares de 2.ª]	
	Rececionista de 1.ª]	
	Assistente administrativo de 3.ª		
	Assistente de consultório de 2.ª	1	
	Cobrador de 2.ª	1	
IX	Chefe de trabalhadores auxiliares	(77.00.0	
IX	Controlador de informática de 2.ª	675,00 €	
	Operador de tratamento de texto de 1.ª		
	Rececionista de 2.ª		
	Telefonista de 1.ª		
	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano)		
	Contínuo de 1.ª]	
X	Operador de tratamento de texto de 2.ª	670,00 €	
	Porteiro de 1.ª		
	Rececionista de 2.ª (até 4 meses)	1	
	Telefonista de 2.ª		
	Contínuo de 2.ª		
XI	Porteiro de 2.ª	665,00€	
	Trabalhador de limpeza	1	

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro

O acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2021, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que no território nacional se dediquem às atividades nele previstas, e trabalhadores ao seu serviço representado pelas associações sindicais outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo no território do Continente a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que desenvolvam as atividades previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do artigo 2.º do Decreto-

-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, ou seja, à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade

ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 165 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57 % são mulheres e 43 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 73 TCO (44,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 92 TCO (55,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,4 % são homens e 57,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção, não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, e trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes, no âmbito de setor de atividade e geográfico requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as cooperativas do mesmo setor de atividade.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 30, de 27 de outubro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2021, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

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 outubro de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a ANIM - As-

sociação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 230 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,5 % são mulheres e 83,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 90 TCO (39,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 140 TCO (60,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 82,1 % são homens e 17,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a às relações de trabalho não

abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 35, de 3 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 das alterações do contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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 setembro de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1428 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 30,7 % são mulheres e 69,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 503 TCO (35,2 % do total) as remu-

nerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 925 TCO (64,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,6 % são homens e 37,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há impacto no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 35, de 3 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção; b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no 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 setembro de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de

Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 787 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,7 % são mulheres e 49,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 676 TCO (85,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 111 TCO (14,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,3 % são homens e 57,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nas anteriores extensões foi tida em consideração a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a presente portaria não se aplica a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), à semelhança das extensões anteriores.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), separata, n.º 35, de 3 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 das alterações do contrato coletivo entre a APCOR Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, são estendidas no território do Continente:
- a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.
- 2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC).

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 setembro de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2021, 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 na mesma área geográfica e setor de atividade 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 pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 115 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 70,43 % são mulheres e 29,57 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 58 TCO (50,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 57 TCO (49,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,1 % são mulheres e 57,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do

Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, separata n.º 29, de 21 de setembro de 2021, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição, pretendendo a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela federação, alegando para o efeito que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa.

Considerando que o âmbito de aplicação previsto no número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 dos Sindicatos da Indústria e Serviços FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2021, 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 pela associação sindical outorgante.
- 2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.
- 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 agosto de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

O acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, abrange as relações de trabalho entre as empresas outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal (RU/QP) à data da elaboração da projetada portaria, que se reportavam ao ano de 2018. De acordo com o estudo estavam, naquele ano, abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2410 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,6 % são mulheres e 42,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1725 TCO (71,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 685 TCO (28,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,5 % são mulheres e 36,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão promoveu-se a publicação do aviso de projeto de portaria de extensão, anunciando-se a pretensão de promover o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 15 de junho de 2021, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal deduziram oposição à emissão da extensão. Em síntese, alegam as associações sindicais oponentes que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto:

- *i)* Contraria o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a um grupo específico de empresas;
- *ii)* O estudo da projetada portaria é insuficiente e não justifica as circunstâncias que determinam a necessidade de emissão da portaria de extensão;
- iii) O estudo não teve em conta as retribuições constantes do último Relatório Único/Quadros de Pessoal e deixa de fora os trabalhadores que prestem a sua atividade para as empresas subscritoras da convenção através de contratos de prestação de serviços, que deveriam também beneficiar das mesmas condições de trabalho;
- iv) Contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do CT, por não conter qualquer ressalva quanto à sua inaplicabilidade a trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical que efetuaram a referida escolha;
- v) Não se justifica a intervenção não negocial, através da emissão de portaria de extensão, uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalhado.

Em sequência, durante a tramitação do procedimento as empresas requerentes apresentaram resposta à oposição dos sindicatos outorgantes alegando, em suma, que:

- i) A extensão requerida tem inteiro cabimento e suporte legal;
 - ii) Do artigo 514.º do CT não resulta que a portaria de ex-

tensão seja admissível apenas para setores de atividade;

- *iii)* O pedido de portaria de extensão foi devidamente fundamentado e instruído com o estudo dos indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho;
- iv) A extensão mostra-se necessária a fim de garantir a coesão e igualdade em todas as empresas outorgantes, assegurando que os trabalhadores não abrangidos pela convenção por via da filiação beneficiem das mesmas condições de trabalho;
- v) Os sindicatos oponentes omitem que a alteração introduzida ao regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do CT, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, determina um período máximo de 15 meses de aplicação da convenção escolhida. Pelo que, findo o mesmo, não é verdade que esteja garantida a faculdade de os trabalhadores não sindicalizados usufruírem das condições previstas no acordo coletivo;
- vi) O argumento das oponentes no sentido de que findo aquele prazo a condição para a aplicação da convenção será a filiação dos referidos trabalhadores nos sindicatos outorgantes, viola o princípio constitucional da liberdade sindical previsto no artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa e da proibição legal de não discriminação em função da filiação sindical previsto no artigo 406.º do CT.

O argumento expendido pelas associações sindicais oponentes no sentido de que a emissão de portaria de extensão não tem suporte legal, nomeadamente, porque de acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT) apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem cabimento legal. Do referido preceito legal resulta claro que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e trabalhadores integrados no âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo coletivo que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do CT, a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável. Por outro lado, atento o disposto no artigo 485.º do CT, a emissão da portaria de extensão promove que a convenção coletiva seja aplicável ao maior número de trabalhadores e empregadores. E, no caso, as entidades empregadoras requereram expressamente a extensão e os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo coletivo às suas relações de trabalho.

Quanto aos argumentos expendidos pelas oponentes sobre o estudo, regista-se que o mesmo teve em conta os dados mais recentes disponíveis à data da elaboração do projeto de portaria de extensão, os quais diziam respeito ao apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. Estes dados correspondem às respostas dos empregadores outorgantes no Relatório Único, por imposição legal, e incidem apenas sobre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) porquanto só para estes é possível estabelecer a comparação entre a remuneração devida e remuneração convencional, conforme melhor consta a este respeito da metodolo-

gia inscrita no estudo junto ao procedimento. Não obstante, tendo sido, entretanto, disponibilizado pelo serviço competente os apuramentos relativos ao Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019, os mais recentes à presente data, verifica-se que naquele ano estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 2142 TCO, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 58,2 % são mulheres e 41,8 % são homens. Mais, para 1498 TCO (69,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto que para 644 TCO (30,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,6 % são mulheres e 42,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. E, na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

No que concerne ao argumento das oponentes no sentido de que a portaria deve abranger os prestadores de serviços contratados pelas empresas, tal pretensão também não pode proceder porquanto contende com o regime jurídico em vigor, concretamente, com a esfera de ação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os quais estão circunscritos às relações de trabalho subordinado por conta de outrem.

O argumento de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical, decorrente da escolha do trabalhador não filiado em associação sindical da convenção aplicável ao abrigo do disposto no artigo 497.º do CT, não colhe. Se por um lado, o regime jurídico não dispõe de prerrogativa legal que impeça a emissão de portaria de extensão para os referidos trabalhadores - regendo-se imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do CT, incluindo o direito de se oporem - acresce que, por outro lado, atento o regime das fontes de direito do trabalho e a natureza jurídica das portarias de extensão, de regulamento administrativo, a escolha de convenção coletiva pelo trabalhador não filiado em qualquer sindicato não afasta o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial que venha a ser aplicável.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, o qual é posterior à data do pedido de depósito, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, são estendidas no território do continente, às relações de trabalho entre as empresas de seguros outorgantes 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.

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 em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2021.

6 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda -ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda -ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2007, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de maio de 2008, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2009, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2010, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, de 15 de março de 2015, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 28, de 29 de julho de 2016, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2017 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2019.

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- As tabelas salariais e subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e setembro de 2021; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão ente janeiro e setembro de 2021; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021.
 - 3- (Mantém-se.)
 - 4- (Mantém-se.)
 - 5- (Mantém-se.)

- 6- (Mantém-se.)
- 7- (Mantém-se.)

Cláusula 6.ª

Contratação a termo

- 1- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato.
- 2- Para além das nomeadas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo da empresa, consagradas nos termos da lei, são ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente as seguintes:
- a) Uma taxa de absentismo superior em 3 % à taxa média aferida no ano civil anterior á admissão do trabalhador (período reportado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano anterior);
- b) Variações da atividade da empresa, estabelecimento ou secção decorrentes da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa.
- 3- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 2 desta clausula, o regime da lei referente a:
 - a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
 - b) Forma e conteúdo do contrato a termo;
 - c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;
 - d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
 - e) Preferência na admissão;
- f) Igualdade de tratamento no âmbito contrato de trabalho a termo;
 - g) Contrato de trabalho sem termo;
 - *h)* Renovação de contrato de trabalho a termo certo:
 - i) Duração do contrato de trabalho a termo.
- 4- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente clausula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 79.ª

(Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas)

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de substâncias psicotrópicas.
- 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 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.
- 3- O controlo de alcoolemia ou de substâncias psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efei-

to utilizar-se material apropriado e certificado.

- 4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a detecção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efectuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.
- 5- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 6- A realização do teste de alcoolemia ou do teste de detecção de substâncias psicotrópicas é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.
- 7- O trabalhador que apresente, ou se presuma que apresenta perante a recusa em efectuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou cujo teste de substâncias psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.
- 8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da detecção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está Apto ou Não apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.
- 9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.
- 10-Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.

Cláusula 81.ª

Formação continua

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

1 a 8- (*Mantém-se*.)

Clausula 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 durante o ano de 2022, 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 e 4- (*Mantêm-se*.)

Sector produção			
Anexo I-A			
Tabela salarial I Tabela sala		abela salarial II	
De janeiro a setembro de 2021		De outubro a dezembro de 2021	
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	931,00	A	951,00
В	829,00	В	849,00
С	751,00	С	771,00
D	675,00	D	695,00
Е	665,00	Е	685,00
F	665,00	F	675,00
G	665,00	G	669,00
Н	665,00	Н	667,00
I	665,00	I	665,00
Subsídio de alimentação - 2,40 euros.			

As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 666 euros.

Sector administrativo			
ANEXO I-B			
Tabela salarial I		Tabela salarial II	
De janeiro a setembro de 2021		De outubro a dezembro de 2021	
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	969,00	A	989,00
В	855,00	В	875,00
С	775,00	С	795,00
D	740,00	D	760,00
Е	720,00	Е	740,00
F	665,00	F	685,00

G	665,00	G	680,00
Н	665,00	Н	665,00
Subsídio de alimentação - 2,40 euros.			

ANEXO II

Grupo I-G

Nova categoria:

Ramulador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as râmulas.

Grupo X

B - Compras, vendas e marketing

a) (...)

b) Assistente comercial - 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 transacções efectuadas e as condições de mercado.

Grupo XI - Segurança, e saúde no trabalho

Médico(a) do trabalho - Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico 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 pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
- d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de 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 de higiene e segurança no trabalho;
 - j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Enfermeiro)-coordenador - É o(a) trabalhador(a)que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executaras funções inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a) - 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, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para preveniras doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

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.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais

Técnico(a) superior de segurança e saúde no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais;

ANEXO III

Enquadramentos profissionais - Categorias

Grupo I-G

Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha Ramulador/a - G.

Grupo X

B - Compras, vendas e marketing

Assistente comercial ou vendedor - D.

Grupo XI

Segurança e saúde no trabalho

Médico(a) do trabalho - A.

Técnico(a) serviço social - B.

Enfermeiro(a)-coordenador(a) - B.

Enfermeiro(a) - C.

Auxiliar de enfermagem - D.

Técnico(a) superior de segurança e saúde no trabalho - B. Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho - D.

Porto, 2 de novembro de 2021.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga:
- a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/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, casaguinhos, 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, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha.

- b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal FESETE.
- 2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.
- 3- O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- As tabelas salariais e subsídio de refeição constantes do anexo I A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e setembro de 2021; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão ente janeiro e setembro de 2021; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021.
- 3- As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:
 - a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;
 - c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
 - d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- *e)* Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VII, «Cessação do contrato de trabalho»;
- h) Capítulo VIII, «Acção disciplinar»;
- i) Capítulo IX, «Previdência»;
- j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- k) Capítulo XI, «Formação profissional»;
- l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
- m) Capítulo XIII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transitórias»;
- o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
- *p)* Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.
- 4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.
- 5- No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.
- 6- No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no 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.ª

Princípio do tratamento mais favorável

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

Cláusula 4.ª

Admissão e carreira profissional

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

Cláusula 5.ª

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/a-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 É o/a trabalhador/a diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;
- c) Desenhador/a de execução É o/a trabalhador/a 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.ª

Contratos a termo

- 1- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato.
- 2- Para além das nomeadas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo da empresa, consagradas nos termos da lei, são ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente as seguintes:
- a) Uma taxa de absentismo superior em 3 % à taxa média aferida no ano civil anterior à admissão do trabalhador (período reportado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano

anterior).

- b) Variações da atividade da empresa, estabelecimento ou secção decorrentes da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa.
- 3- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 2 desta clausula, o regime da lei referente a :
 - a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
 - b) Forma e conteúdo do contrato a termo:
 - c) Sucessão de contrato de trabalho a termo:
 - d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
 - e) Preferência na admissão;
- f) Igualdade de tratamento no âmbito contrato de trabalho a termo;
 - g) Contrato de trabalho sem termo;
 - *h)* Renovação de contrato de trabalho a termo certo:
 - i) Duração do contrato de trabalho a termo.
- 4- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente clausula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 7.ª

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.ª

Contagem do período experimental

- 1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.
- 2- Para os efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 9.ª

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.ª

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.ª

Contratos em comissão de serviço

- 1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.
- 2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 12.ª

Denúncia

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
- 2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 13.ª

Categorias e carreiras profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efectivamente desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.
- 2- As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo XV.

Cláusula 14.ª

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 FESETE, 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.ª

Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.ª;
- *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.ª

Deveres do trabalhador

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

respeito dos inferiores hierárquicos;

- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- *h)* Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;
 - i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- *j)* Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- *l)* Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa;
- m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador;
- n) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

Cláusula 17.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua dos benefícios e das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções disciplinares por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei:
- *e)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- *i)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

Cláusula 18.ª

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.ª

Transmissão do estabelecimento

- 1- Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.
- 2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.
- 3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
- 4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

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.ª

Mobilidade funcional

- 1- Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.
- 2- Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3- Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.
- 4- A ordem de alteração deverá ser justificada, com a indicação do tempo previsível.
- 5- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT durante esse período, ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.
- 6- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

Cláusula 22.ª

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.ª

Definição do horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.
- 2- Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.
 - 3-Os órgãos representativos dos trabalhadores constituí-

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

Cláusula 24.ª

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.ª

Trabalho por turnos

- 1- Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.
- 2- Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, com excepção para o 3.º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início seja às 22h00 ou 23h00, respectivamente.

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

Cláusula 26.ª

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.ª 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 respectiva proposta.
- 4- As horas efectuadas para além dos limites previstos nas alíneas *a*) e *b*) da cláusula 24.ª e na cláusula 25.ª 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 efectuadas, 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.ª

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.ª
- 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.ª-A

Turnos especiais

- 1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto 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 trinta minutos.
- 5- Para efeitos 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 respectiva 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 laboram no regime de três

turnos.

- 6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial o médico do 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 afectar 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 ser gozadas separadamente.

Cláusula 27.ª-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, excepto 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.ª

Laboração contínua

- 1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua.
- 2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder 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.ª

Trabalho nocturno

- 1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7h00 e as 22h00.

Cláusula 30.ª

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 traba-

lho para compensação de ausência ao trabalho efectuada 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.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30 % do salário que estava efectivamente a receber.
- 2- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia e os trabalhadores que desempenhem funções de motorista.

Cláusula 32.ª

Início de laboração e tolerância

- 1- A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.
- 2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.
- 3- Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até 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 determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

Cláusula 33.ª

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 objecto específico do seu contrato de trabalho

Cláusula 34.ª

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.ª

Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª 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.ª

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.ª

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

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

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

Cláusula 38.ª

Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no Continente e nas ilhas adjacentes

- 1- As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:
- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração suplementar à verba de 5 € por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- *e)* Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª;
- f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.
- 2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.
- 3- Para o efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho
- 4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 39.ª

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.ª

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:

Rm x 12 52 x n em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 41.ª

Pagamento da retribuição

- 1- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excepcionais ser efectuado até ao 3.º dia útil do mês seguinte.
- 2- No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social respectiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.ª

Subsídio de refeição

- 1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,40 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.
- 2- O valor do subsídio referido no 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.ª a 38.ª, 87.ª e 88.ª 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.ª e 86.ª é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

Cláusula 43.ª

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 fracção 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 fracção subsequente, a partir da 101.ª 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.ª

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 efectuado a partir da 101.ª 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.ª

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 20h00 de um dia e as 7h00 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.ª

Remuneração por trabalho nocturno

- 1- O trabalho prestado entre as 20h00 e as 23h00 será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.
- 2- O trabalho prestado entre as 23h00 e as 7h00 do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 47.ª

Remuneração do trabalho em regime de turnos

- 1- Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:
- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos 25 %;
- c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala 30 %.

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

$$\frac{15 \text{ h} + \text{Pi x H}}{100 \text{ x H}}$$

Sendo:

- h O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;
- Pi A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas *a*), *b*) ou *c*) do 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.ª

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.
- 2- No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 3- As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos 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 e/ou licenças motivadas por:
- a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;
 - b) Licença parental inicial prevista na lei;
 - 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 dia de falta =
$$\frac{\text{retribuição mensal}}{30 \text{ x } 12}$$

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.ª

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 nos termos e limites previstos no âmbito das cláusulas 25.ª, 27.ª-A e 27.ª-B.
- 3- As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.
- 4- Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

Cláusula 50.ª

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 no disposto desta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus;

- 10 de junho,
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.
- § 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.ª

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
- 4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 55.ª

Cláusula 52.ª

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.ª

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.ª

- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo 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.ª

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.ª

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

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 57.ª

Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:
- a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;
- b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».
- 3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
- 5- O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

Cláusula 58.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução de trabalho, a gozar 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.ª

Retribuição e subsídio de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
- 2- O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.
- 3- A 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 no número 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.ª

Doença no período de férias

- 1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.ª
- 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.ª

Definição de faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 62.ª

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 colectiva;
- *h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.
- 5- As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.
- 6- A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.
- 7- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

Cláusula 63.ª

Consequências das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do 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 efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea *h*) do 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.ª e sem prejuízo no disposto na cláusula 30.ª

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

Cláusula 64.ª

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.ª

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas referentes a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.ª

Princípio geral

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

CAPÍTULO VIII

Acção disciplinar

Cláusula 67.ª

Princípio geral

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

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 68.ª

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 respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 69.ª

Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.
- 2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
- 3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:
- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
 - b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
 - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- *d)* Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
 - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 70.ª

Obrigações gerais do empregador

- 1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.
- 2- Para os efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:
- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis,

- combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- *g)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- *j)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.
- 3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.
- 4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que

cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- *a)* A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.
- 5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 71.ª

Obrigações gerais do trabalhador

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos:
- *d)* Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho:
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou de tomarem outras medidas para a sua própria segurança

ou a de terceiros.

- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 72.ª

Informação e consulta dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:
- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
- 2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:
 - a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
 - d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.
- 3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:
- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu 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 respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
 - i) As informações referidas na alínea a) do 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 objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas b), c), i), l) e m) do número 3 e no número 5 desta cláusula.
- 7- As consultas, respectivas 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 actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a*) do número 1 e na alínea *g*) do número 3 desta cláusula.
- 9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *g)* do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 73.ª

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.ª

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.ª

Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos:
- *i)* Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- *j)* Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.
- *m)* Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 76.ª

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

- 1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.
- 2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.
- 3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.
- 4- 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 respectivas sessões.

Cláusula 77.ª

Formação dos trabalhadores

- 1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.
- 2- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.
- 3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 78.ª

Representantes dos trabalhadores

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
- 4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores Quatro representantes;

- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores Sete representantes.
- 5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.
- 7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.
- 8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 79.ª

(Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas)

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de substâncias psicotrópicas.
- 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 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.
- 3- O controlo de alcoolemia ou de substâncias psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.
- 4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a detecção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efectuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.
- 5- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 6- A realização do teste de alcoolemia ou do teste de detecção de substâncias psicotrópicas é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.
- 7- O trabalhador que apresente, ou se presuma que apresenta perante a recusa em efectuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou cujo teste de substâncias

psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

- 8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da detecção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está Apto ou Não apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.
- 9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.
- 10-Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 80.ª

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa:
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 81.ª

Formação contínua

- 1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:
- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes,

- assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
- 2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a 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 efectivação 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 utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 82.ª

Crédito de horas e subsídio para formação continua

- 1- As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.
- 2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.
- 3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.
- 4- Em caso de cumulação 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.ª

Conteúdo da formação contínua

- 1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.
- 2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 84.ª

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 de parentalidade

Cláusula 85.ª

Às/aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 86.ª

Trabalhadores-estudantes

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

Cláusula 87.ª

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 7h00;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11h30 ou depois das 14h30;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19h30 ou depois das 21h30;
- *d)* A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24h00.

- 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.ª

Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios

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

CAPÍTULO XIII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 89.ª

Actividade sindical nas empresas

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

Cláusula 90.ª

Reuniões de trabalhadores nas empresas

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.
- 2- Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- As reuniões referidas no 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 cm que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.
- 5- O empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.
- 6- Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 91.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 efectivo.
- 2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 3- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um 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 Ouatro 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.ª

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 actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.
- 4- Este trabalhador aufere 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.ª

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 2022, 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 Tra-balho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XV

Carreira profissional

Cláusula 99.ª

Costureira

Estágio, prática e carreira profissional

- 1- O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.
- 2- Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.
- 3- Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso.
- 4- A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.
- 5- O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo pois qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.
- 6- Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.
- 7- As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricotadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.
- 8- As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

Cláusula 100.ª

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.ª classe.
- 4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.ª classe passam a 1.ª classe.

Cláusula 101.ª

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.ª

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			
raade de admissão	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.ª e 100.ª 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.ª

Disposição final

1- Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do Contrato Colectivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 1.ª série, de 8 de junho de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15

de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, 22 de abril de 2017 e que não foram objecto da presente revisão.

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

Sector produção			
ANEXO I-A			
Tabe	Tabela salarial I Tabela salarial II		
Janeiro a s	Janeiro a setembro de 2021		a dezembro de 2021
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	931,00	A	951,00
В	829,00	В	849,00
С	751,00	С	771,00
D	675,00	D	695,00
Е	665,00	Е	685,00
F	665,00	F	675,00
G	665,00	G	669,00
Н	665,00	Н	667,00
I	665,00	I	665,00
Subsídio de Alimentação - 2,40 euros.			

Nota à tabela: As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 666,00 euros.

Sector administrativo			
ANEXO I-B			
Tabe	Tabela salarial I Tabela salarial II		
De janeiro a	janeiro a setembro de 2021 De outubro a dezembro de 20		dezembro de 2021
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos Remuneraçõi mínimas (euro	
A	969,00	A	989,00
В	855,00	В	875,00
С	775,00	С	795,00
D	740,00	D	760,00
Е	720,00	Е	740,00

F	665,00	F	685,00
G	665,00	G	680,00
Н	665,00	Н	665,00
Subsídio de alimentação - 2,40 euros.			

ANEXO II

Categorias profissionais

Grupo I - Vestuário

A - Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

- 1.ª categoria Alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);
- 2.ª categoria Modistas, costureiras/os, bordadeiras/or e tricotadeiras/os, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores cm tecido ou peles de abafo;
- 3.ª categoria Bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.
- a) Bordador/eira É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina. Será promovido/a à categoria imediata de bordador/eira 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 confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra do vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e ou que dirige a sua equipa.

B - Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

- 4.ª 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.ª categoria Fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e soutiens, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;
- 7.ª categoria Fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados(com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.
- 1- Acabador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.
- 2- Adjunto/a do/a 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/a de cortador/a 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/eira É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina.
- 6- Bordador/eira especializado/a É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.
- 7- Cerzidor/eira 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/a, acabador/a e preparador/a.
- 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/a 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/a) 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 ultimação da obra.

- 11- *Colador/a* É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.
- 12- Cortador/a e ou estendedor/a 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 $2,50 \in$.
- 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 com 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/a de trabalho É o/a trabalhador/a que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.
- 17- Desenhador/a-criador/a de moda («designer») É o/a profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; labora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.
- 18- Desenhador/a de execução É o/a profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou segundo directivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efectuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efectua ainda outros trabalhos similares.
- 19- Enchedor/a de bonecos É o/a trabalhador/a que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.
- 20- Engomador/eira ou brunidor/eira É o/a trabalhador/a que passa a ferro artigos a confeccionar e ou confeccionados.
- 21- Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor/a e oficial.
- 22- Modelista É o/a profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros factores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de

confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.

- 23- *Monitor/a* É o/a trabalhador/a especializado que dirige o estágio.
- 24- Oficial É o/a trabalhador/a que faz várias correcções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.
- 25- *Prenseiro/a* É o/a trabalhador/a que trabalha com prensas ou balancés.
- 26- Preparador/a 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/a de produção É o/a trabalhador/a que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.
- 28- *Tricotador/a* É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché manual.
- 29- Revisor/a É o/a trabalhador/a responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.
- 30- Riscador/a 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- Revistador/eira 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/a especializado/a* É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.
- 33- *Termocolador/a* É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.
- 34- Adjunto/a 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 abafo

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria:

- a) Adjunto/a de mestre (adjunto/a 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/a de peles É o/a trabalhador/a que corta peles simples.
- c) Costureiro/a É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas.
- d) 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.
- e) Adjunto/a 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/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.
 - g) Esticador/a 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 a maquinista especializado/a.
- *i) Maquinista especializado/a* 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 executa os moldes em pano ou em tuals e as provas, provando igualmente as peles.
- l) Peleiro/a É o/a trabalhador/a que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário.
- m) Peleiro/a-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.ª categoria:

- *a)* Acabador/a É o/a trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão.
- b) Adjunto/a 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/a chefe de produção.
- c) Adjunto/a de cortador/a É o/a trabalhador/a que, sob a orientação e responsabilidade do/a cortador/a, o auxilia nas suas tarefas.
- d) Adjunto/a de modelista É o/a trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do/a modelista; pode trabalhar com o/a pantógrafo/a ou com o/a texógrafo/a.
- 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/a.
- f) Bordador/eira É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina.
- g) Bordador/eira especializado/a É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.
- h) Cerzidor/eira 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 costureiro/a, acabador/a e preparador/a.
- 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/a de confecção* É o/a trabalhador/a responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.
- l) Chefe de secção (encarregado/a) 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/a É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.
- n) Cortador/a à faca É o/a trabalhador/a que corta e combina os retalhos das peles.
- o) Cortador/a 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) Costureira/o É o/a trabalhador/a que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina.
- q) Costureira/o especializada/o 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.
- r) Costureira/o qualificada/o É o/a trabalhador/a 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/a criador de moda («designer») É o/a trabalhador/a que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e funcionalidade; elabora e executa os planos estabelecendo as informações necessárias sobre as matérias e os produtos a utilizar.
- t) Distribuidor/a de trabalho É o/a trabalhador/a que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.
- u) Engomador/eira ou brunidor/eira É o/a trabalhador/a que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.
- v) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista ou monitor.
- x) Modelista É o/a trabalhador/a que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes.
- y) Monitor/a É o/a trabalhador/a especializado/a que dirige o estágio.
- z) Oficial É o/a trabalhador/a que faz correcções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções.
 - z1) Orlador/a É o/a trabalhador/a que executa os orlados.
- *z2) Orlador/a especializado/a* É o/a trabalhador/a que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional
- *z3) Prenseiro/a* É o/a trabalhador/a que trabalha com prensas e ou balancés.
- *z4)* Preparador/a 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/a 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/a* É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché manual.
 - z7) Tricotador/a especializado/a É o/a trabalhador/a que

- executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional.
- z8) Termocolador/a É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.
- *z9) Revisor/a* 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/a* 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/a 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/a 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/a de flores É o/a trabalhador/a que corta à mão ou à máquina as flores.
- *d) Engomador/eira de flores* É o/a trabalhador/a que engoma as flores.
- e) Estagiário/a 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/a de flores É o/a trabalhador/a que tinge as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas.
- h) Toucador/a 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/a de chefe de secção É o/a trabalhador/a que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.
- b) Adjunto/a de oficial cortador 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/a 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/o especializada/o É o/a trabalhador/a 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/o qualificada/o É o/a trabalhador/a 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/o. Não há acesso automático.

- e) Colador/a É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.
- f) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto as de chefia.
- g) Oficial de cortador/a 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/a e ou acabador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados.
- i) Termocolador/a 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/a É o/a trabalhador/a que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus.
- c) Costureira/o especializada/o É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.
- d) Costureira/o É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina.
- *e) Encarregado/a* É o/a trabalhador/a que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço.
- f) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.
- g) Passador/a 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/o ou coladora/o - É o/a trabalhador/a que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (Letra-I).

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

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

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

Ajudante de engomador/eira - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a engomador/eira e que o substitui em faltas ocasionais. (Letra-H).

Ajudante de estampador/a - 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/a - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a secador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (Letra-H).

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

Ajudante de vaporizador/a - É o/a trabalhador/a que co-adjuva o trabalho do/a vaporizador/a 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/or 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/or ou encarretedeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (Letra-H).

Borrifador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de borrifar tecidos. (Letra-I).

Branqueador/a - 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/a - 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/or 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 exactidão dos resultados obtidos. (Letra-C).

Clorador/a - 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/or manual, talhadeira/or ou riscadeira/or - É o/a trabalhador/a que manualmente risca ou talha a malha em panos destinados à confecção. (Letra-H).

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

Cortador/eira de relevo - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos. (Letra-H).

Debuxador/a - É o/a trabalhador/a especializado em desenho de debuxo. (Letra-C).

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

Enfiadeira/or de máquinas «Cotton» - É o/a trabalhador/a que enfia as malhas nos pentes das máquinas Cotton. (Letra-H).

Engomador/a - É o/a trabalhador/a que procede a gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a rámula 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/a 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/a 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/or - É o/a trabalhador/a que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (Letra-H).

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

Fotogravador/a - É o/a trabalhador/a que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantó grafos (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/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos. (Letra-G).

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

Lavadeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de lavar, hidroestractores ou tumblers. (Letra-I).

Lavadeira/or 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/a - 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 de 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/a ou enrolador/a - 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 deenrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores. (Letra-G).

Mercerizador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos. (Letra-G).

Noveleira/or ou enoveleira/or - 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/a - É o/a trabalhador/a que tem funções idênticas às de tintureiro. (Letra-G).

Pesador/a de drogas - É o/a trabalhador/a que pesa corantes e produtos químicos. (Letra-G).

Picador/a de cartões de debuxo - É o/a trabalhador/a que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos. (Letra-F).

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

Planificador/a 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/a de fios - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (Polished eTuine)-Ficells. (Letra-H).

Prensador/a de meadas - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de prensar meadas. (Letra-I).

Preparador/a de banhos - É o/a trabalhador/a que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis. (Letra-G).

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

Preparador/a 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/a 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/a de tintas - É o/a trabalhador/a que nas estamparias procede a preparação de tintas. (Letra-F).

Ramulador/a - \dot{E} o/a trabalhador/a que conduz as râmulas (Letra-G).

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

Recolhedor/a de cotão - É o/a trabalhador/a que retira cotão das máquinas, colocando-o em paletes. (Letra-I).

Recortadeira/or ou enroladeira/or - É o/a trabalhador/a que recorta ou enrola os artigos têxteis. (Letra-H).

Recuperador/a 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/a de cotão ou desperdícios - É o/a trabalhador/a que faz passar pelo batedor todo o cotão recuperável, colocando-o em paletas. (Letra-I).

Reforçador/a de quadros - É o/a trabalhador/a que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estamparia. (Letra-G).

Remalhadeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de remalhar. (Letra-H).

Repinador/a - É o/a trabalhador/a que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (Letra-I).

Retocador/a de tecidos - É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (Letra-G).

Retorcedor/a - É o/a trabalhador/a que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (Letra-H).

Secador/a - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (Letra-G).

Seladeira/or - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (Letra-H).

Tesourador/a ou tosqueador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos. (Letra-G).

Texturizador/a - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de texturizar. (Letra-H).

Tintureiro/a - 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/a - É o/a trabalhador/a que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (Letra-I).

Tricotador/a manual - É o/a trabalhador/a que com agulhas lisas ou de crochet fabrica manualmente panos destinados à confecção. (Letra-H).

Tufador/a - É o/a trabalhador/a que conduz a máquina de tufar tecidos. (Letra-G).

Urdidor/eira - 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/a - 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/a 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 correcções de acordo com os resultados obtidos. (Letra-C).

Estagiário/a - É o/a trabalhador/a que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

Nota: Os/As ajudantes serão remunerados/as pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos/as à respectiva 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 acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias primas a encomendar.

b) Agente de tempos e métodos - É o/a trabalhador/a, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

c) Cronometrista - É o/a trabalhador/a que coadjuva o agente de tempos e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

d) Estagiário/a - 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/a - É o/a trabalhador/a que coadjuva o agente de planeamento.

Grupo III - Serviço de portaria

Porteiro/a - 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/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da receção de correspondência.

Grupo IV - Metalúrgicos

- a) Afinador/a 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/a É o/a trabalhador/a que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o/a montador/a de toldos nas suas tarefas.
- c) Canalizador/a 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/a 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 h).
- f) Fresador/a 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/a de automóveis É o/a trabalhador/a que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.
- h) Montador/a 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/a ajudante de montador/a de toldos.
- i) Operador/a não especializado/a É o/a trabalhador/a que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho.
- j) Serralheiro/a mecânico/a É o/a trabalhador/a que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.
- l) Torneiro/a É o/a trabalhador/a que, operando cm torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Nota: Os/as trabalhadores/as metalúrgicos/as classificados/as 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/a 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) hefe de pedreiros/as e ou carpinteiros/as e ou pintores/as É o/a trabalhador/a que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.
- c) Carpinteiro/a 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/a 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/a 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/a 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/a não especializado/a* É o/a trabalhador/a que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

Nota: Os/as trabalhadores/as classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

Grupo VI - Electricistas

- a) Ajudante de electricista É o/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/a 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/a (aprendiz/a) 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 È 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/a 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/as motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo/a 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/a 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/a 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/as, um será classificado como chefe de cozinha terá um vencimento superior em 5 € mensais.
- d) Controlador/a-caixa É o/a trabalhador/a que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.
- e) Despenseiro/a 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/a 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/a 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/a 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/a-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/a 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/as trabalhadores/as 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/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.
- b) Caixeiro/a 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 efectuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.
- c) Chefe de secção É o/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) Coleccionador/a É o/a trabalhador/a responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

- c2) Conferente É o/a trabalhador/a que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.
- d) Distribuidor/a É o/a trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.
- *e)* Embalador/a É o/a trabalhador/a que presta a sua actividade separando e ou embalando os artigos neles existentes.
- e1) Encarregado/a 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/a É o/a trabalhador/a que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas b) e h).
- g) Etiquetador/a 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 - Compras, vendas e marketing

- a) Chefe de compras e ou vendas É o/a trabalhador/a que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.
- b) Assistente comercial 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 transacções efectuadas e as condições de mercado. (Corresponde a vendedor/a, nas antigas categorias).

C - Caixeiros de venda ao público

- a) Arrumador/a É o/a trabalhador/a que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.
- b) Caixeiro/a 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 efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.
- c) Caixeiro/a-ajudante É o/a trabalhador/a que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem

de ser promovido no período máximo de dois anos.

- d) Caixeiro/a-chefe É o/a trabalhador/a que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o servico e o pessoal.
- *e) Caixeiro/a 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/a É o/a trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.
- g) Estagiário/a É o/a trabalhador/a que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea c).

Grupo XI - Segurança e saúde no trabalho

A - Segurança e saúde no trabalho

Médico(a) do trabalho - Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico 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 pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores:
- *d)* Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- *e)* Nas situações especiais do trabalho feminino, de 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 de higiene e segurança no trabalho;
 - *j)* Nos serviços de medicina no trabalho.

Enfermeiro)-coordenador - É o(a) trabalhador(a)que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executaras funções inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a) - 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, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la,

com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para preveniras doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha -os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

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.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais

Técnico(a) superior de segurança e saúde no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais;

B - Creches e jardins-de-infância

- *a) Auxiliar de educador/a infantil* É o/a trabalhador/a que auxilia nas suas funções o educador infantil.
- b) Educador/a infantil ou coordenador/a 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/a de limpeza* É o/a trabalhador/a que executa todos os trabalhos de limpeza.
- c) Jardineiro/a 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/a - 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 directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos 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/a - 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 objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

Técnico/a administrativo/a - É o/a trabalhador/a que a partir de objectivos 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 respectivo; efectua o registo das opera-

ções contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas 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 actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade 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 correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/ chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efectuando 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 actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar 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/a - É o/a trabalhador/a que, predominantemente recepciona 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 accionar 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 actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, apolítica adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

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 actividade dos serviços.

Chefe de escritório - É o/a trabalhador/a que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços - É o/a trabalhador/a que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório

Chefe de departamento - É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades 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 - É o/a trabalhador/a que 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 actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

Analista de sistemas - É o/a trabalhador/a que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos 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 ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua 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 - É o/a trabalhador/a que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob 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 - É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para 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 - É o/a trabalhador/a que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta -lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

Caixa - É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica-se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Recepcionista - É o/a trabalhador/a que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos 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 - É o/a trabalhador/a que:

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo li-

gações 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 - É o/a trabalhador/a que 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 objectos 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 - É o/a trabalhador/a que 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/a de confecção	I-B e I-C2
Desenhador/a-criador /a de moda (designer)	I-B, I-C1 e 1-C2
Médico/a do trabalho	XI-A
Peleiro/a-mestre	I-C1
В	
Adjunto/a de chefe de produção	I-B, I-C2 e 1-C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado/a geral	V
Enfermeiro/a-coordenador/a	XI-A
Técnico/a de serviço social	XI-A
Técnico/a superior de segurança e saúde no trabalho	XI -A
С	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de electricista ou técnico/a electricista	VI
Chefe de secção (encarregado/a)	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia	IV
Encarregado/a de armazém	X-A
Encarregado/a de fogueiro	IX
Enfermeiro/a	XI-A
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Chefe de laboratório	1-G
Colorista	1-G

Debuxador/a	1-G
Técnico/a de laboratório	1-G
D	
Afinador/a de máquinas de 1.ª	IV
Assistente comercial ou vendedor/a	X-B
Auxiliar de enfermagem	XI-A
Canalizador/a de 1.ª	IV
Chefe de carpinteiros/as	V
Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2
Chefe de pedreiros/as	V
Chefe de pintores/as	V
Chefe de secção	X-A
Coleccionador/a	X-A
Coordenador/a de tráfego	VII
Educador/a infantil ou coordenador/a	XI-B
Fiel de armazém	X-A
Fogueiro/a de 1.ª	IX
Fresador/a de 1.ª	IV
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	IV
Motorista de pesados	VII
Oficial electricista	VI
Peleiro/a	I-C1
Serralheiro /a mecânico/a de 1.ª	IV
Técnico/a de saúde e segurança no trabalho	XI-A
Torneiro/a de 1.ª	IV
Ajudante de debuxador /a	1-G
Е	
Adjunto/a de mestre (adjunto/a de chefe de secção)	I-C1
Adjunto/a de modelista	I-B, I-C1 e I-C2
Afinador/a de máquinas de 2.ª	IV
Caixeiro/a-chefe	X-C
Caixeiro/a chefe de secção	X-C
Canalizador/a de 2.ª	IV
Carpinteiro/a de 1.ª	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador/a de peles à faca	I-C2
Desenhador/a de execução	I-B
Fresador/a de 2.ª	IV
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	IV
Monitor/a	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII

Oficial cortador/a	I-E
Oficial especializado/a	I-A
Pedreiro/a de 1.ª	V
Pintor/a de 1.ª	V
Serralheiro /a de 2.ª	IV
Torneiro/a de 2.ª	IV
Trolha de 1.ª	V
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	1-G
Picador/a de cartões de «jacquard»	1-G
F	
Adjunto/a de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto/a de oficial cortador/a	I-E
Ajudante/a de montador/a	IV
Auxiliar de educador/a infantil	XI-B
Caixeiro/a	X-C
Caixeiro/a de armazém	X-A
Canalizador/a de 3.ª	IV
Carpinteiro/a de 2.ª	V
Chefe de secção	XIII
Cortador/a e ou estendedor/a de tecidos	I-B
Cortador/a de peles	I-C1
Cortador/a de peles e ou tecido	I-C2
Cozinheiro/a	VIII
Cronometrista	II
Ecónomo/a	VIII
Encarregado/a	I-F
Esticador/a	I-C1
Fogueiro/a de 2.ª	IX
Fresador/a de 3.ª	IV
Maquinista especializado/a	I-C1
Mecânico/a de automóveis de 3.ª	IV
Montador/a de toldos	IV
Oficial	I-B e I-C2
Pedreiro/a de 2.ª	V
Pintor/a de 2.ª	V
Planeador/a	II
Pré-oficial electricista do 2.º ano	VI
Revisor /a e ou controlador/a de qualidade	I-B e I-C2
Riscador/a	I-B e I-C2
Serralheiro/a mecânico/a de 3.ª	IV
Torneiro/a de 3.ª	IV
Trolha de 2.ª	V

Ajudante de afinador/a	1-G
Ajudante de tintureiro/a	1-G
Estampador/a ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	1-G
Fotogravador/a	1-G
Picador/a de cartões de debuxo	1-G
Planificador/a de corte	1-G
Preparador/a de laboratório	1-G
Preparador/a de tintas	1-G
G	
Adjunto/a de cortador/a	I-B e I-C2
Ajudante de motorista	VII
Apropriagista	I-F
Controlador/a-caixa	VIII
Controlador/a de produção/registador/a de produção	I-B e I-C2
Costureira/o qualificada/o (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I E
Despenseiro/a	VIII
Engomador/eira-brunidor/a	I-B e I-C2
Fogueiro/a de 3.ª	IX
Maquinista	I-C1
Oficial	I-A
Prenseiro/a	I-B e I-C2
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VI
Ajudante de estampador/a	1-G
Branqueador/a	1-G
Centrigugador/a	1-G
Clorador/a	1-G
Embalador/a de órgãos	1-G
Engomador/eira	1-G
Fixador/a de tecidos	1-G
Gazeador/a	1-G
Humidificador/a	1-G
Maquinista de máquinas «Leavers»	1-G
Medidor/a ou enrolador/a	1-G
Mercerizador/a	1-G
Oxidador/a	1-G
Pesador/a de drogas	1-G
Preparador/a de banhos	1-G
Preparador/a de lotes	1-G
Ramulador/a	I-G
Recuperador/a de banhos	1-G
	1 0

Retocador/a de tecidos	1-G
Secador/a	1-G
Tesourador/a ou tosqueador/a	1-G
Tintureiro/a	1-G
Tufador/a	1-G
Urdidor/a	1-G
Vaporizador/a	1-G
Vigilante de águas	1-G
Н	
Ajudante de corte	I-B e 1-C2
Ajudante de electricista	VI
Ajudante de fogueiro/a dos 3.º e 4.º anos	IX
Arrumador/a	X-A e X-C
Bordador/eira a especializado/a	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro/a-ajudante	Х-С
Cerzideira/or	I-B e I-C2
Chefe de limpeza	XII
Colador/a	I-B, I-C2 e I E
Cortador/a	I-F
Costureira/o /especializada/o	B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Costureira/o qualificada/o	I-A e I-E
Distribuidor/a	X-A e X-C
Distribuidor/a de trabalho	I-B e I-C2
Embalador/a	X-A
Empregado/a/de balcão	VIII
Empregado/a de refeitório	VIII
Etiquetador/a	X-A
Operador/a não especializado/a	IV e V
Orlador/a especializado/a	I-C2
Passador/a	I-F
Porteiro/a	III
Revistador/eira	I-B e I-C2
Servente	V
Termocolador/a	I-B, I C2 e I E
Tricotador/a especializado/a	I-B e I-C2
Vigilante	XI-B
Ajudante de branqueador/a	1-G
Ajudante de engomador/eira	1-G
Ajudante de secador/a	1-G
Ajudante de vaporizador/a	1-G

Apanhadeira/or de malhas ou rendas	1-G
Bobineira/or ou encarretedeira/or	1-G
Cerzideira/or de malhas ou de rendas	1-G
Cortadeira/or manual, talhadeira ou riscadeira	1-G
Cortador/a mecânico/a	1-G
Cortador/a de relevo	1-G
Enfiadeira/or de máquinas «Cotton»	1-G
Fechadeira/or	1-G
Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Maquinista de máq. de bordar de cabeças	1-G
Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	1-G
Maquinista de máq. circulares mecânicas e jacquard	1-G
Maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Maquinista de máq. Cotton Ketten e Raschel	1-G
Maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas	1-G
Noveleira/o ou enoveleira/o	1-G
Oficial de mesa	1-G
Polidor/a de fios	1-G
Preparador/a de cargas de bobinas	1-G
Recortadeira/or ou enroladeira/or	1-G
Remalhadeira/or	1-G
Retorcedor/eira	1-G
Seladeira/or	1-G
Texturizador/a	1-G
Tricotador/a manual	1-G
I	
Acabador/a	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro/a dos 1.º e 2.º anos	IX
Bordador/eira	I-A, I-B e I-C2
Copeiro/a	VIII
Cortador/a de flores	I-D

Costureira/o	I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Empregado/a de limpeza	XII
Enchedor/a de bonecas	I-B
Engomador/eira de flores	I-D
Florista	I-D
Jardineiro/a	XII
Orlador/a (praticante)	I-C2
Operador/a de máquinas de branqueamento	XIII
Preparador/a	I-B, I-C2 e I-E
Tintureiro/a de flores	I-D
Toucador/a	I-D
Tricotador/a	I-B e I-C2
Alfineteira/or ou coladeira/or	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 cordões e «soutache»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets	1-G
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas	1-G
Ajudante oficial de roda	1-G
Borrigador/a	1-G
Ensacador/a de bobinas	1-G
Lavadeira/or	1-G
Lavadeira/or de quadros ou de mesas	1-G
Lubrificador/a	1-G
Prensador/a de meadas	1-G
Preparador/a de gomas	1-G
Recolhedor/a de amostras	1-G
Recolhedor/a de cotão	1-G
Recuperador/a de cotão ou desperdícios	1-G
Repinador/a	1-G
Transportador/a	1-G

ANEXO IV

Enquadramentos profissionais - Trabalhadores administrativos

Α

Director/a de serviços Chefe de escritório Secretário/a-geral

В

Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista/técnico/a de contas Analista de sistemas

C

Chefe de secção Programador/a Tesoureiro/a

Técnico/a de contabilidade (guarda-livros)

D

Correspondente em línguas estrangeiras Operador/a informático/a

Técnico/a de secretariado (antigo subchefe de secção e secretária de direcção)

E

Tecnico/a administrativo/a de 1.ª classe (antigo primeiro-escriturário)

Caixa

F

Técnico/a administrativo/a de 2.ª classe (antigo segundoescriturário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª)

G

Assistente administrativo/a (antigo terceiro/a-escriturário/a e antigo/a operador/a de registo de dados de 2.ª)

Recepcionista Telefonista

Н

Auxiliar administrativo/a Continuo/a Servente de limpeza Porto, 2 de novembro de 2021.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.
- SINTEVECC Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios e Vestuário do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.
- SINPICVAT Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 3 de dezembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 223/2021, 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 GALLOVIDRO, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras

- Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2014, n.º 33, de 8 de setembro de 2018 e n.º 31, de 22 de agosto de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.
 - 3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.
- 4- O presente AE abrange um empregador e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2021.
- 2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 24.ª

(Remuneração de trabalho suplementar)

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4- (...)
- 5- (...) 6- (...)
- 7- (...)
- 8-(...)
- 9- A partir de 1 de janeiro de 2022, o trabalho prestado na «tolerância de ponto» da Terça-Feira de Carnaval, será pago como feriado, nos termos desta cláusula.

Cláusula 25.ª-A

Complemento de Natal e fim de ano

A partir de 26 de março de 2021, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes complementos:

- Entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de

dezembro e noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, complemento no valor de 50 €;

- Entre as 5h00 e as 21h00, do dia 25 de dezembro e do dia 1 de janeiro e entre as 21h00 e as 5h00 da noite de 25 para 26 de dezembro e de 1 para 2 de janeiro, complemento no valor de 25 €.

Cláusula 30.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1-(...)

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2021 será de 7,25 euros.

Cláusula 35.ª

(Feriados)

- 1- São feriados:
- a) (...);
- b) (...)
- 2- A Terça-Feira de Carnaval é considerada dia de descanso, nos termos da presente cláusula.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas

Director de fábrica

Director de serviços

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão

Encarregado geral

Programador sénior

Tesoureiro

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos Desenhador orçamentista Desenhador-projectista Programador júnior

Grupo 6:

Analista principal

Chefe de equipa

Chefe de turno de máquinas automáticas Instrumentista de controlo industrial

Operador de computador

Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)

Preparador de trabalho (metalúrgico)

Secretário de direcção

Técnico de electrónica industrial

Grupo 7:

Encarregado B

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:

Afinador de máquina Apontador metalúrgico

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas

Caixa

Canalizador de 1.ª

Carpinteiro

Chefe de movimento

Chefe de turno

Chefe de turno de escolha Chefe de turno de fabricação Condutor-afinador de máquinas Condutor de fornos de fusão Condutor de máquinas automáticas

Controlador de fabrico

Desenhador

Desenhador-decorador

Electricista com mais de dois anos

Escriturário A

Fiel de armazém (metalúrgico) Fresador mecânico de 1.ª Mecânico-auto de 1.ª

Montador-afinador das máquinas de produção

Motorista de pesados Operador de composição

Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)

Pedreiro de fornos

Pintor

Polidor (metalúrgico) de 1.ª Preparador-programador Serralheiro civil de 1.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª

Serralheiro mecânico de 1.ª

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª

Torneiro mecânico de 1.ª

Vendedor

Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9: Analista

Cozinheiro

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A

Chefe de turno de composição

Cobrador Compositor

Condutor de máquinas de extracção de areias

Escriturário B

Limador-alisador de 1.ª

Lubrificador de máquinas de 1.ª

Motorista de ligeiros

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais

Soldador de 1.ª Tractorista

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª

Condutor de máquinas (tubo de vidro)

Electricista até dois anos Fresador mecânico de 2.ª Mecânico-auto de 2.ª Polidor (metalúrgico) de 2.ª

Polidor (metalúrgico) de 2. Serralheiro civil de 2.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª

Serralheiro mecânico de 2.ª

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª

Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B

Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos

Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos

Dactilógrafo

Operador de ensilagem

Telefonista A

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão

Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos

Ajudante de montador-afinador até dois anos

Condutor de máquinas industriais

Examinador de obra Limador-alisador de 2.ª

Lubrificador de máquinas de 2.ª

Soldador de 2.^a Verificador-anotador

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª

Entregador de ferramentas de 1.ª

Fresador mecânico de 3.ª Mecânico-auto de 3.ª Polidor (metalúrgico) de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano

Serralheiro civil de 3.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª

Serralheiro mecânico de 3.ª

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª

Telefonista B

Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro Ajudante de motorista Anotador de produção Auxiliar de encarregado Condutor de dumper

Ecónomo

Grupo 16:

Auxiliar de composição Dactilógrafo do 4.º ano

Entregador de ferramentas de 2.ª

Escolhedor no tapete Ferramenteiro Fiel de armazém Foscador não artístico Limador-alisador de 3.ª

Lubrificador de máquinas de 3.ª Operador heliográfico-arquivista

Paletizador

Preparador de ecrãs Preparador de laboratório

Retratilizador Soldador de 3.ª

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)

Operador de máquina semiautomática de serigrafia

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:

Anotador Caixoteiro

Dactilógrafo do 3.º ano

Encaixotador

Entregador de ferramentas de 3.ª

Guarda Porteiro

Grupo 19:

Contínuo

Enfornador/desenfornador

Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:

Auxiliar de armazém Dactilógrafo do 2.º ano

Jardineiro

Servente de carga

Servente de escolha Servente metalúrgico Servente de pedreiro Servente de pirogravura

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão

Barista

Controlador de caixa Escolher fora do tapete

Operador de máquina ou mesa de serigrafia

Servente

Vigilante de balneário

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia

Ajudante de preparador de ecrãs

Auxiliar de laboratório Auxiliar de refeitório ou bar Dactilógrafo do 1.º ano

Embalador

Escolhedor de casco

Escolhedor/embalador (tubo de vidro)

Revestidor a plástico

Grupo 23:

Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários
1	2 271,75
2	1 770,25
3	1 648,25
4	1 399,50
5	1 352,50
6	1 311,00
7	1 277,75
8	1 249,50
9	1 228,00
10	1 209,00
11	1 189,50
12	1 173,25
13	1 149,50
14	1 133,25

15	1 111,75
16	1 092,25
17	1 074,75
18	1 050,50
19	1 038,00
20	1 013,25
21	992,50
22	969,75
23	940,75

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral		
1.º ano	665,00	
2.º ano	676,50	
3.° ano	686,75	
4.º ano	708,25	

Aprendiz geral	
1.º ano	665,00
2.º ano	686,75

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista	
1.º ano	665,00
2.º ano	701,00

Aprendiz metalúrgico e electricista		
1.º ano	665,00	
2.º ano	686,75	

Abono para falhas: 86,75 €.

Lisboa, 19 de abril de 2021.

GALLOVIDRO, SA:

Paulo Miguel Mateus, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

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

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2014, n.º 33, de 8 de setembro de 2018 e n.º 31, de 22 de agosto de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria.
 - 3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.
- 4- O presente AE abrange um empregador e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

- 1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2021.
- 2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

- 1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.
 - 2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, de-

corridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

- 3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.
- 4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.
- 5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

(Admissão)

- 1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:
 - a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;
- c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.
- 2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.
- 3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:
 - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.
- 2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.
- 3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.ª

(Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.ª

(Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

(Inspecção médica)

- 1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.
 - 2- O exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:
 - a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.
- 3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.ª

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.ª

(Mapa de quotização sindical)

- 1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.
- 2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e

ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.ª

(Quadro de densidade)

- 1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.
- 2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.ª

(Promoção e acesso)

- 1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:
 - a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
 - c) Zelo profissional;
 - d) Assiduidade;
 - e) Antiguidade.
- 2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.
- 3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

- 4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.
- 5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

- 6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.
- 7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.
- 8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

- 9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.
 - 10-Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

- 11-Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.
- a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;
- b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.ª

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;
- b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;
- c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;
- d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- *e)* Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;
- f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;
- g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- *h)* Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;
 - i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de

carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

- *j)* Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;
- *l)* Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;
- *m)* Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;
- b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;
- c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;
- d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.ª

(Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

- *a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- *d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 17.ª

(Pagamento dos dirigentes sindicais)

- 1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea *e)* da cláusula 14.ª, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:
- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.
- 2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.
- 3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.ª

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.ª

Cláusula 19.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

- 1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.
- 3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.ª

(Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Duração máxima de trabalho)

1- O período máximo semanal de trabalho é de trinta e sete horas e meia (37,5 h) para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco horas (35 h) para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

- 2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.
- 3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 22.ª

(Trabalho suplementar)

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.
- 3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.
- 4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 23.ª

(Limite do trabalho suplementar)

- 1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.
- 2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.
- 3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 24.ª

(Remuneração de trabalho suplementar)

- 1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.
- 2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.
- 3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

- 4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20h00; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.
- 5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufira 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).
- 6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.ª, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.
- 7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.
- 8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.ª, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.
- 9- A partir de 1 de janeiro de 2022, o trabalho prestado na «tolerância de ponto» da Terça-Feira de Carnaval, será pago como feriado, nos termos desta cláusula.

Cláusula 25.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1-

- a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;
- b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

- a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;
- b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.
- 3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.
- 4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

- 5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.
- 6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 25.ª-A

Complemento de Natal e Fim de Ano

A partir de 26 de março de 2021, inclusive, os trabalhadores que laborem nos períodos e dias abaixo indicados, terão direito ao pagamento dos seguintes complementos:

- Entre as 21h00 e as 5h00, na noite de 24 para 25 de dezembro e noite de 31 de dezembro para 1 de janeiro, complemento no valor de 50 €;
- Entre as 5h00 e as 21h00, do dia 25 de dezembro e do dia 1 de janeiro e entre as 21h00 e as 5h00 da noite de 25 para 26 de dezembro e de 1 para 2 de janeiro, complemento no valor de e 25 €.

Cláusula 26.ª

(Retribuições mínimas)

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
- 2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 27.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

- 1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 28.ª

(Desempenho de outras funções)

- 1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.
- 2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos,

- o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.
- 3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.
- 4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.
- 5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.
- 6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

- 1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.
- 2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.
- 3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano
- 4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.
- 5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.
- 6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.
 - 7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

Cláusula 30.ª

(Cantinas em regime de auto-serviço)

- 3- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.
- 4- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.
- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2021 será de 7,25 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 31.ª

(Deslocações - Pequenas deslocações)

- 1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:
- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;
- b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª
- 2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:
- a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7h00;
- c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.
 - 3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:
 - a) Período de almoço: Entre as 11h30 e as 14h00;
 - b) Período de jantar: Entre as 19h00 horas e as 21h00.

Cláusula 32.ª

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

- 1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:
- a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 015,00 euros durante todo o período da deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;
- f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não

previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 33.ª

(Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 34.ª

(Descanso semanal)

- 1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.
- 2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 35.ª

(Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de janeiro;

18 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro; 8 de dezembro;

25 de dezembro;

- b) O dia que no concelho for feriado municipal ou outro com significado local.
- 2- A Terça-Feira de Carnaval é considerada dia de descanso, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 36.ª

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 37.ª

(Férias)

- 1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.
- 2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.
- 3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.
- 4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.
- 5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.
- 6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.
- 7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.
- 8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.ª

(Subsídio de férias)

- 1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 37.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.
- 2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 39.ª

(Marcação de férias)

- 1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de abril de cada ano, o plano de férias.
- 2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 40.ª

(Interrupção de férias)

- 1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.
- 2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.ª

(Sanções)

- 1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.
- 2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 42.ª

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.ª

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

- 1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.
- 2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.ª

(Participação de falta)

- 1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.
- 2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 45.ª

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.ª

(Faltas justificadas)

- 1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:
- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;
 - c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;
- *e)* Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
 - f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.
- 2- Os prazos previstos nas alíneas *d*) e *e*) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.
- 3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 47.ª

(Consequência da falta)

- 1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.ª
- 2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.
- 3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.
- 4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio-dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 48.ª

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

- 1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
- 3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 49.ª

(Regresso do trabalhador)

- 1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.
- 2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 50.ª

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 51.ª

(Por mútuo acordo)

- 1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 52.ª

(Caducidade)

- O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:
- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
 - c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 53.ª

(Com justa causa)

- 1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.
- 2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 54.ª

(Justa causa da rescisão)

- 1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- *h)* Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- *j)* Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;
 - m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
- 3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 55.ª

(Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

- 1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:
- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- *d)* A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- *e)* Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- *i)* Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.
- 3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d*) a *i*) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 56.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

- 1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.
- 2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo 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 de aviso em falta.
- 4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 57.ª

(Protecção da parentalidade)

- 1- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
- 2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, dentro do princípio de «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».
- 3- A empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
- 4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto.
- 5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.
- 6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

7- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

8- A protecção da parentalidade será assegurada nos termos previstos na lei.

Cláusula 58.ª

(Trabalho de menores)

- 1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.
- 2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará

desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 59.ª

(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

- 1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.
- 2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 60.ª

(Criação e atribuições)

- 1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.
- 2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.
- 3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.
- 4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 61.ª

(Normas de funcionamento)

- 1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.
- 2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.
- 3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 62.ª

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes. 2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 63.ª

- 1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.
- 2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 64.ª

(Princípio geral)

- 1- O poder disciplinar compete à empresa.
- 2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.ª

(Sanções)

- 1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
 - d) Despedimento.
- 2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 66.ª

(Sanções abusivas)

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

- 1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:
- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferir ao dobro da normal.
- 2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 68.ª

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 69.ª

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 70.ª

(Reclassificação ou reconversão)

- 1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.
- 3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;
- c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.
- 4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalões		D. C.	
	1.°	2.°	3.°	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

- 2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.
 - 3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das

proporções estabelecidas no número anterior.

- 4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.
- 5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

- 1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.
- 2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.
- 3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.
- 4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.
- 5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico--profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas:

- 1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.
- 2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:
- a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

- b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;
- c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;
- d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador - É o trabalhador que preenche as fichas indi-

viduais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edificios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho - É o trabalhador a quem com-

pete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de serviços ou de divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando--se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor - È o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos peque-

nos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas ate ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela

natureza do projecto.

Desenhador-criador de modelos - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhado-orçamentista - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Director de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

Electricista - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige

toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador - É o trabalhador que procede à enforna ou desenforna nas arcas.

Entregador de ferramentas - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas) - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro - È o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico) - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e en-

saia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis

Lubrificador de máquinas - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (seri-

grafia e rotulagem) - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoa a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico) - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

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

Preparador de ecrãs - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o écran a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador - É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa

diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação) - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico) - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garra-fões.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edificios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico - É o trabalhador que se ocupa da

movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura continua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua) - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tractorista - E o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços

exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas Director de fábrica

Director de serviços

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão

Encarregado geral

Programador sénior

Tesoureiro

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos

Desenhador orçamentista

Desenhador-projectista

Programador júnior

Grupo 6:

Analista principal

Chefe de equipa

Chefe de turno de máquinas automáticas

Instrumentista de controlo industrial

Operador de computador

Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)

Preparador de trabalho (metalúrgico)

Secretário de direcção

Técnico de electrónica industrial

Grupo 7:

Encarregado B

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:

Afinador de máquina

Apontador metalúrgico

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas

Caixa

Canalizador de 1.ª

Carpinteiro

Chefe de movimento

Chefe de turno

Chefe de turno de escolha

Chefe de turno de fabricação

Condutor-afinador de máquinas

Condutor de fornos de fusão

Condutor de máquinas automáticas

Controlador de fabrico

Desenhador

Desenhador-decorador

Electricista com mais de dois anos

Escriturário A

Fiel de armazém (metalúrgico)

Fresador mecânico de 1.ª

Mecânico-auto de 1.ª

Montador-afinador das máquinas de produção

Motorista de pesados

Operador de composição

Operador de máquina automática de decoração (serigra-

fia e rotulagem)

Pedreiro de fornos

Pintor

Polidor (metalúrgico) de 1.ª

Preparador-programador

Serralheiro civil de 1.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª

Serralheiro mecânico de 1.ª

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª

Torneiro mecânico de 1.ª

Vendedor

Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9:

Analista

Cozinheiro

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A

Chefe de turno de composição

Cobrador

Compositor

Condutor de máquinas de extracção de areias

Escriturário B

Limador-alisador de 1.ª

Lubrificador de máquinas de 1.ª

Motorista de ligeiros

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais

Soldador de 1.ª Tractorista

Grupo 11:

Canalizador de 2.ª

Condutor de máquinas (tubo de vidro)

Electricista até dois anos Fresador mecânico de 2.ª Mecânico-auto de 2.ª Polidor (metalúrgico) de 2.ª Serralheiro civil de 2.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes

de 2.ª

Serralheiro mecânico de 2.ª

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª

Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B

Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos

Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos

Dactilógrafo

Operador de ensilagem

Telefonista A

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão

Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois

Ajudante de montador-afinador até dois anos

Condutor de máquinas industriais

Examinador de obra Limador-alisador de 2.ª

Lubrificador de máquinas de 2.ª

Soldador de 2.ª Verificador-anotador

Grupo 14:

Canalizador de 3.ª

Entregador de ferramentas de 1.ª

Fresador mecânico de 3.ª Mecânico-auto de 3.ª Polidor (metalúrgico) de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 3.ª

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes

de 3.ª

Serralheiro mecânico de 3.ª

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª

Telefonista B

Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro

Ajudante de motorista Anotador de produção Auxiliar de encarregado

Condutor de dumper

Ecónomo

Grupo 16:

Auxiliar de composição Dactilógrafo do 4.º ano

Entregador de ferramentas de 2.ª

Escolhedor no tapete Ferramenteiro Fiel de armazém Foscador não artístico Limador-alisador de 3.ª

Lubrificador de máquinas de 3.ª Operador heliográfico-arquivista

Paletizador

Preparador de ecrãs Preparador de laboratório

Retratilizador Soldador de 3.ª

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)

Operador de máquina semiautomática de serigrafia

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:

Anotador Caixoteiro

Dactilógrafo do 3.º ano

Encaixotador

Entregador de ferramentas de 3.ª

Guarda Porteiro Grupo 19:

Contínuo Enfornador/desenfornador

Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:

Auxiliar de armazém Dactilógrafo do 2.º ano

Jardineiro
Servente de carga
Servente de escolha
Servente metalúrgico
Servente de pedreiro
Servente de pirogravura

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão

Barista

Controlador de caixa

Escolher fora do tapete Operador de máquina ou mesa de serigrafia Servente Vigilante de balneário

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia Ajudante de preparador de ecrãs Auxiliar de laboratório Auxiliar de refeitório ou bar Dactilógrafo do 1.º ano Embalador Escolhedor de casco Escolhedor/embalador (tubo de vidro) Revestidor a plástico

Grupo 23:

Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários
1	2 271,75
2	1 770,25
3	1 648,25
4	1 399,50
5	1 352,50
6	1 311,00
7	1 277,75
8	1 249,50
9	1 228,00
10	1 209,00
11	1 189,50
12	1 173,25
13	1 149,50
14	1 133,25
15	1 111,75
16	1 092,25
17	1 074,75
18	1 050,50
19	1 038,00
20	1 013,25

21	992,50
22	969,75
23	940,75

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral	
1.º ano	665,00
2.º ano	676,50
3.º ano	686,75
4.º ano	708,25

Aprer	ndiz geral
1.º ano	665,00
2.º ano	686,75

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista	
1.º ano	665,00
2.º ano	701,00

Aprendiz metal	úrgico e electricista
1.º ano	665,00
2.º ano	686,75

Abono para falhas: 86,75 €.

Lisboa, 19 de abril de 2021.

GALLOVIDRO, SA:

Paulo Miguel Mateus, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

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

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Vladimiro Pereira Moiteiro, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca; OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Industrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação do Norte;

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

STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 7 de dezembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 224/2021, nos termos do artigo n.º 494 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS
AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS
ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS
JURISPRUDÊNCIA

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE - Alteração

Alteração aprovada em 23 de outubro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

- 1- O Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica SINDITE é uma associação sindical que abrange todos os trabalhadores técnicos dos serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, independentemente da natureza pública ou privada da entidade patronal à qual prestam serviço.
- 2- No âmbito do Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica SINDITE incluem-se as profissões inseridas na carreira de técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, nomeadamente: audiologia, análises clínicas e saúde pública, anatomia patológica, citológica e tanatológica, cardiopneumologia, dietética, farmácia, fisioterapia, saúde ambiental, higiene oral, medicina nuclear, neurofisiologia, ortoprotese, ortóptica, próteses dentárias, radiologia, radioterapia, terapia da fala, terapia ocupacional e quaisquer outras profissões que se definam ou venham a definir como tal.
- 3- O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.
 - 4- A sigla do sindicato é SINDITE.

Artigo 2.º

(Sede)

- 1- O SINDITE tem a sua sede na cidade do Porto.
- 2- Por deliberação do conselho geral pode a sede ser transferida para outra localidade.

Artigo 3.º

Por forma a garantir uma maior participação dos sócios na vida do sindicato e obedecendo ao princípio da organização descentralizada, poderão ser criadas, sempre que se julgue necessário, secções, delegações ou outras formas de representação, que serão regidas por regulamentos próprios, reconhecidos e sancionados pelo conselho geral, sob proposta do secretariado ou do próprio conselho geral.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

(Autonomia)

O SINDITE é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

(Sindicalismo democrático)

O SINDITE rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos trabalhadores associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

(Direito de tendência)

O SINDITE garante o exercício do direito de tendência, nos termos do previsto no anexo I, que faz parte integrante dos presentes estatutos.

Artigo 7.º

(Filiação em organizações sindicais)

1- O SINDITE é filiado na União Geral de Trabalhadores, adotando como própria a declaração de princípios desta e

reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que dependem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático.

2- O SINDITE pode filiar-se em outras organizações sindicais, de âmbito nacional ou internacional, desde que os fins destas organizações não se revelem contrários aos princípios do sindicalismo democrático e independente e ofensivos das liberdades, da democracia, dos direitos universais do homem e dos direitos fundamentais do trabalhador.

Artigo 8.º

(Princípio da unidade sindical)

- 1- O SINDITE defende a solidariedade entre todos os trabalhadores no respeito pelas características e condições próprias das atividades profissionais que desempenham os seus associados.
- 2- O SINDITE defende a unidade sindical em liberdade como objetivo programático através de um movimento sindical forte, livre e independente.

Artigo 9.º

(Fins)

O SINDITE tem por fins:

- a) Fortalecer, pela sua ação o movimento sindical democrático, contribuindo decisivamente para a verticalização sindical no sector da saúde de acordo com a vontade que for manifestada pelos associados e em articulação com as restantes associações sindicais democráticas do sector da saúde;
- b) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspetiva da consolidação da democracia política e económica;
- c) Defender o direito e a estabilidade de emprego com justiça e legalidade, designadamente nas admissões, nomeações e promoções, opondo-se a qualquer forma de discriminação, nomeadamente por razões de sexo, opção política ou ideológica, estatuto social ou religião professada;
- d) Garantir o respeito pelas exigências deontológicas do exercício profissional dos associados;
- e) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- f) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- g) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo, quando tal for possível, um fundo de greve e fundos de solidariedade;
- h) Defender e promover formas de colaboração com cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;
- *i)* Defender e lutar pela aplicação das normas de segurança e risco profissional definidas pelas organizações internacionais competentes (OMS e outras);
- j) Defender e concretizar formas de contratação julgadas convenientes como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios de boa-fé negocial e de respeito mútuo;
 - k) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visan-

do a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;

- l) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas por motivos de sexo, religião ou exercício socioprofissional existente entre os seus associados;
- m) Defender e participar no controlo de condições de segurança e higiene, visando, especialmente, a proteção das condições de vida e de trabalho dos associados e a garantia do mais elevado nível de proteção de cuidados no exercício da profissão;
- n) Defender e promover a formação, bem como a reconversão ou reciclagem e atualização profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- o) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- p) Assegurar a proteção à infância e à mãe trabalhadora, bem como a debilitados;
- q) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- r) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos pela lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção das medidas que lhes digam respeito;
- s) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- t) Dinamizar os associados e o movimento sindical em geral, alargando a sua influência ao maior número de trabalhadores e desenvolver uma ação social que garanta uma contínua e estreita ligação com os associados.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

(Qualidade de sócio)

Podem inscrever-se como sócios do sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1, desde que sejam titulares de habilitação legalmente exigida e exerçam atividade profissional nas referidas áreas de atividade

Artigo 11.º

(Pedido de inscrição)

O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado do SINDITE em modelo próprio fornecido para o efeito, devendo a proposta ser subscrita por dois associados e assinada pelo candidato, e será acompanhada dos documentos comprovativos da situação socioprofissional do trabalhador, que aquele definirá em norma adequada.

Artigo 12.º

(Consequências da inscrição)

1- O pedido de inscrição implica para o trabalhador a acei-

tação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Feita a inscrição, o trabalhador inscrito assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

(Recusa de inscrição)

- 1- O secretariado, que se deverá pronunciar no prazo de 30 dias, poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do comportamento do trabalhador aos princípios democráticos do sindicato, devidamente comprovada.
- 2- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado informará o trabalhador de quais os motivos, por meio de carta registada, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

Artigo 14.º

(Unicidade da inscrição)

Nenhum trabalhador pode estar, a título da mesma profissão ou atividade, filiado em qualquer outro sindicato, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição.

Artigo 15.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- 2- Participar livremente em todas as atividades do sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3- Beneficiar de todas as ações organizadas pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4- Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;
- 5-Beneficiar da proteção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- 6- Ser informado regularmente de toda a atividade do sindicato de modo a obter uma visão global dos problemas sindicais e laborais;
- 7- Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

Artigo 16.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- 1- Cumprir os estatutos e regulamentos do sindicato;
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos demais órgãos do sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;

- 3- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
 - 4- Manter-se informados das atividades do sindicato;
- 5- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical;
 - 6- Pagar mensalmente a quota do sindicato;
- 7- Comunicar pontualmente ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação socioprofissional.

Artigo 17.º

(Perda de qualidade de associado)

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1- Comuniquem ao secretariado com a antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do sindicato.
- 2- Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, exceto nos seguintes casos:
- a) Quando, comprovadamente, deixem de receber vencimento;
- b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado, nomeadamente por razões do cumprimento do serviço militar e de desemprego involuntário.
- 3- Deixem, voluntariamente, de exercer algumas das profissões incluídas no âmbito do sindicato.
- 4- Estejam, simultaneamente, filiados noutro sindicato a título da mesma profissão ou atividade.
 - 5- Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição.
 - 6- Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 18.º

(Readmissão)

- 1- Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado e ouvido o conselho de disciplina.
- 2- Se a perda da qualidade de sócio se verificar por falta de pagamento de quotas, a readmissão só é possível mediante o pagamento da quantia equivalente a seis meses de quotização.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

Artigo 19.º

(Enumeração dos órgãos)

- 1- São órgãos do sindicato:
- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) O conselho de disciplina;
- e) O conselho fiscalizador de contas.
- 2- Os cargos em qualquer dos órgãos são exercidos gratuitamente.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 20.º

(Composição da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral composta por todos os associados no pleno gozo de todos os seus direitos sindicais.
- 2- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto direto, secreto e universal, tendo o presidente voto de desempate, salvo disposição expressa nos estatutos.
- 3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.
- 4- A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral.

Artigo 21.º

(Competência da assembleia geral)

- 1- São da competência exclusiva da assembleia geral as seguintes matérias:
- *a)* Aprovação do relatório de atividades e do programa de ação e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
 - b) Eleição do conselho geral;
- c) Eleição do secretariado e de todos os demais órgãos estatutários, e os membros da mesa da assembleia geral;
- *d)* Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos novos membros para órgãos destituídos;
 - e) Revisão dos estatutos;
 - f) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento;
- g) Casos de força maior que afetem gravemente a vida do sindicato:
- *h)* Ratificações das deliberações do conselho geral, que não sejam da exclusiva competência deste;
- *i)* Deliberar sobre a compra ou venda de bens imóveis mediante prévio parecer do conselho fiscalizador de contas e ouvido o secretariado;
- *j)* Deliberar sob proposta do conselho geral ou do secretariado sobre a associação ou filiação do sindicato nas organizações sindicais, referidas no número 2, do artigo 7 destes estatutos;
- *k)* Dissolução do sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.
- 2- As competências das alíneas f), i) e j) poderão ser delegadas no conselho geral.

Artigo 22.º

(Sessões e convocação da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para o exercício das competências definidas nas alineas *b*), *c*) e *d*) do número 1 do artigo 21.º
 - 2- A assembleia reunirá a convocação do presidente da

- MAG e a requerimento do conselho geral ou de 200 associados.
- 3- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos de forma objetiva, a qual não poderá ser modificada.
- 4- A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos oito dias subsequentes ao da receção do respetivo requerimento, de forma a que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.
- 5- A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos sócios e da publicação de anúncios em, pelo menos, um jornal de publicação nacional.
- 6- Para o exercício da competência definida no número 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90 dias em relação à data de realização da assembleia geral.

Artigo 23.º

(Mesa da assembleia geral)

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um segundo secretário e um suplente, sendo eleita quadrienalmente, por lista nominativa.
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral é substituído nos seus impedimentos pelo vice-presidente e, no impedimento deste, pelo primeiro secretário.
- 3- A mesa da assembleia funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 24.º

(Competências da mesa da assembleia geral)

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem constante da convocatória e do regimento;
- c) Elaborar as atas da assembleia geral respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 25.º

(Competência do presidente da mesa)

- 1- Compete especialmente ao presidente da mesa da assembleia geral:
 - a) Representar a assembleia geral;
- b) Presidir às sessões da assembleia geral, dirigir os respetivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;

- d) Assinar os documentos em nome da assembleia geral;
- *e)* Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções da assembleia geral.
- 2- O presidente será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente, e na falta ou impedimento deste por um secretário.

Artigo 26.º

(Competência dos secretários da mesa)

- 1- Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:
- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos membros da assembleia geral que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões da assembleia geral e assiná-lo juntamente com o presidente;
 - d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
 - e) Redigir as atas das sessões da assembleia geral;
- f) Promover a publicação da convocatória no jornal da assembleia geral e o seu envio aos associados;
- g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.
- 2- A competência prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

Artigo 27.º

(Reuniões da mesa da assembleia geral)

- 1- A mesa da assembleia geral só pode reunir desde que estejam presentes a maioria dos seus elementos efetivos ou de quem os substitua.
- 2- A mesa da assembleia geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efetividade de funções, devendo lavrar atas das reuniões.
- 3- As deliberações mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 28.º

(Composição do conselho geral)

- 1- O conselho geral é o órgão detentor de soberania sindical entre as assembleias gerais e é composto por 30 membros.
- 2- O número de membros do conselho geral não será nunca inferior ao dobro do estabelecido para o secretariado.

Artigo 29.º

(Competência do conselho geral)

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do

exercício;

- b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- c) Designar os representantes do sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas, sob proposta do secretariado;
- d) Decidir os recursos interpostos de qualquer decisão dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- e) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado bem como, nos termos do artigo 18.º, readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;
- f) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesse a prosseguir através deste;
- *g)* Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- h) Nomear os órgãos de gestão administrativa do sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- *i)* Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os trabalhadores;
- *j)* Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pela assembleia geral;
- *k)* Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência da assembleia geral, salvo por delegação deste;
- l) Aprovar a regulamentação referente ao exercício do direito de tendência.

Artigo 30.º

(Modo de eleição do conselho geral)

O conselho geral é eleito pela assembleia geral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 31.º

(Presidente do sindicato)

É considerado eleito presidente do sindicato e do conselho geral o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

Artigo 32.º

(Reunião do conselho geral)

- 1- O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano a convocação do seu presidente.
- 2- O conselho geral reunirá, extraordinariamente, quando convocado pelo secretariado, por 1/3 dos seus membros, ou por um mínimo de 10 % de associados devidamente identificados pelo seu nome, número de sócio e local de trabalho.
- 3- A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, e local do

seu funcionamento.

- 4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 15 dias ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.
- 5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado por mail com antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 33.º

(Funcionamento do conselho geral)

- 1- O vice-presidente será o candidato que figurar em 2.º lugar na lista mais votada e coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.
- 2- O conselho geral elegerá na sua primeira reunião dois secretários e dois vice-secretários.
- 3- Os secretários ou vice-secretários desempenharão as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente no exercício das competências estabelecidas no artigo 32.º

Artigo 34.º

(Quórum)

O conselho geral só poderá reunir e deliberar validamente em 1.ª convocatória, desde que estejam presentes, metade e mais um dos seus membros eleitos.

Artigo 35.º

(Competência do presidente do conselho geral)

Compete em especial ao presidente do conselho geral, como presidente do sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respetivos trabalhos;
- b) Representar o sindicato em todos os atos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado;
- c) Tomar assento, com direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional e executivo:
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral nos termos do respetivo regulamento;
- *e)* Convocar a assembleia geral e proceder à sua abertura nos termos dos presentes estatutos e regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Do secretariado nacional

Artigo 36.º

(Composição do secretariado)

- 1- O secretariado nacional é o órgão executivo do sindicato e é composto por 15 membros.
- 2- Na sua primeira reunião o secretariado nacional designará sob proposta do secretário-geral e de entre os seus membros, um secretariado executivo composto por 6 elementos do qual farão parte o secretário-geral e o presidente.
- 3- O secretariado executivo exercerá as competências do secretariado nacional que por este lhe forem delegadas.

4- As deliberações do secretariado executivo serão transmitidas de imediato aos restantes membros do secretariado nacional.

Artigo 37.º

(Competência do secretariado)

Compete ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical em conformidade com a estratégia politico-sindical definida pela assembleia geral e com as deliberações do conselho geral;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- *c)* Desenvolver e concretizar a negociação das convenções coletivas de trabalho;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- *e)* Regulamentar e propor à aprovação do conselho geral o «estatuto do delegado sindical»;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspetos da atividade sindical, coordenando a ação deles na execução local da política do sindicato;
- g) Representar o sindicato em juízo e fora dele ativa e passivamente, sem prejuízo do disposto na alínea b) do artigo 38.º:
- *h)* Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- *i)* Elaborar e apresentar, até 31 de março, ao conselho geral o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- *j)* Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do sindicato;
- *k)* Elaborar e manter atualizado um inventário dos haveres do sindicato;
- *l)* Elaborar a ordem de trabalhos da assembleia geral, nos termos do regulamento eleitoral;
- *m)* Propor à aprovação da assembleia geral o programa de ação e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- *n)* Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- *p)* Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- *q)* Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;
- r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;
- s) Propor ao conselho geral a instituição e regulamentação das respetivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- t) Deliberar, em geral sobre todos os aspetos da atividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores.

Artigo 38.º

(Modo de eleição do secretariado nacional)

O secretariado é eleito pela assembleia geral, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 39.º

(Secretário-geral)

É considerado eleito secretário-geral do sindicato o candidato que figura em primeiro na lista mais votada para o secretariado.

Artigo 40.º

(Reunião do secretariado)

- 1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semestre e o secretariado executivo mensalmente.
- 2- As deliberações dos secretariados são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

Artigo 41.º

(Quórum)

- 1- O secretariado só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.
- 2- As deliberações dos secretariados são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

Artigo 42.º

(Responsabilidade dos membros do secretariado)

- 1- Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.
- 2- A assinatura de dois membros do secretariado é suficiente para obrigar o sindicato, sendo uma delas obrigatoriamente a do secretário-geral ou do presidente.

Artigo 43.º

(Constituição do mandato)

O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 44.º

(Livro de atas)

O secretariado organizará um livro de atas, devendo lavrar-se a ata de cada reunião efetuada.

Artigo 45.º

(Competência do secretário-geral)

Compete ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros deste secretariado;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Representar o sindicato em todos os atos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
 - d) Coordenar a ação dos delegados sindicais;
- e) Convocar a assembleia geral, quando reúna extraordinariamente, nos termos do número 2 do artigo 23.º

SECÇÃO IV

Do conselho de disciplina

Artigo 46.º

(Composição do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do sindicato e é composto por 5 membros, sendo 1 presidente, 1 vice-presidente e 3 secretários.

Artigo 47.º

(Competência do conselho de disciplina)

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquele as medidas que considere adequadas;
- *c)* Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas *a)* e *b)*, do artigo 77.°;
- *d)* Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão a qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 48.º

(Modo de eleição do conselho de disciplina)

- 1- O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral, de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.
- 2- É considerado eleito presidente do conselho de disciplina o candidato que figure em 1.º lugar na lista mais votada.

Artigo 49.º

(Reunião do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência e por iniciativa do seu presidente.

Artigo 50.º

(Relatório)

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua atividade, apresentando-a à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado.

Artigo 51.º

(Quórum)

- 1- O conselho de disciplina só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.
- 2- As deliberações do conselho de disciplina são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 52.º

(Composição do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do sindicato e é composto por 5 membros, sendo 1 presidente, 1 vice-presidente e 3 secretários.

Artigo 53.º

(Competência do conselho fiscalizador de contas)

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respetivo parecer à deliberação do conselho geral;
- *c)* Elaborar anualmente um parecer sobre a contabilidade do sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade.

Artigo 54.º

(Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas)

- 1- O conselho fiscalizador de contas é eleito pela assembleia geral, de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.
- 2- É considerado eleito presidente do conselho fiscalizador de contas o candidato que figure em 1.º lugar na lista mais votada.

Artigo 55.º

(Reunião do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente

para o desempenho das atribuições previstas no artigo 52.º e, extraordinariamente, a pedido do conselho geral ou do secretariado.

Artigo 56.º

(Livros)

O conselho fiscalizador de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correta e clara escrita contabilística do sindicato.

Artigo 57.º

(Quórum)

- 1- O conselho fiscalizador de contas, só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.
- 2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

SECÇÃO VI

Disposições comuns

Artigo 58.º

(Capacidade eleitoral ativa)

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro da assembleia geral, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

Artigo 59.º

(Incompatibilidades)

São incompatíveis os cargos de membro do secretariado, com os membros do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas e do conselho geral.

Artigo 60.º

(Reeleição)

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 61.º

(Suplentes)

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes, igual pelo menos a metade do número dos mandatos atribuídos.

Artigo 62.º

(Duração dos mandatos e substituições)

- 1- A duração de qualquer mandato será de quatro anos.
- 2- Sempre que se verifique perda de mandato de qualquer titular, poderá haver substituição.
 - 3- A perda de mandato verificar-se-á se houver:
 - a) Perda de qualidade de sócio;

- b) Renúncia;
- c) Faltas injustificadas às reuniões dos respetivos órgãos estatutários em número superior a 3 faltas seguidas ou 6 interpoladas.

Artigo 63.º

(Reserva de competência)

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 64.º

(Eleição dos delegados sindicais)

- 1- O secretariado promoverá e organizará em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, direto e secreto, considerando-se eleitos os candidatos que obtiverem maior número de votos.

Artigo 65.º

(Direitos e obrigações dos delegados sindicais)

- 1- O secretariado assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.
- 2- Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas destes emanados.

Artigo 66.º

(Comunicação à entidade empregadora)

- 1- O secretariado comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.
- 2- Em caso de cessação antecipada de funções, o sindicato poderá designar um representante dos trabalhadores, até que haja lugar novo no ato eleitoral.

Artigo 67.º

(Duração do mandato)

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram mediante nova eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 68.º

(Princípios gerais)

1- O sindicato possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade

- 2- O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado entre os associados e afixados para consulta em local próprio do sindicato.
- 3- Sem prejuízo dos atos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha ao sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 69.º

(Receitas)

- 1- Constituem receitas do sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito, de legados ou doações.
- 2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer outra forma interferir no seu funcionamento.
- 3- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicacões:
- a) Pagamento das despesas com cabimento no orçamento aprovado;
- b) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades do sindicato, legal ou estatutariamente permitidas;
- c) Pagamento de despesas não orçamentadas, desde que, sendo necessárias à realização dos fins do sindicato, sejam autorizadas pelo conselho geral;
- d) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo de conta da gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- e) Fundo de greve, nos termos definidos pelo conselho geral.

Artigo 70.º

(Quotização)

- 1- A quotização é de 1 % do salário ou vencimento mensal.
- 2- A quotização de cada associado deverá ser enviada ao sindicato até ao dia 20 de cada mês.

Artigo 71.º

(Alteração da taxa de quotização)

A alteração da quotização sindical será feita pela assembleia geral, mediante proposta do secretariado.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 72.º

(Penas disciplinares)

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 73.º

(Advertência por escrito)

Incorrem na pena de advertência por escrito os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 16.º

Artigo 74.º

(Suspensão)

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

Artigo 75.º

(Expulsão)

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- *a)* Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamento do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários:
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato.

Artigo 76.º

(Competência para aplicação de penas)

- 1- A competência para a aplicação das penas estabelecidas nas alíneas *a*) e *b*) do artigo 72.°, pertence ao conselho de disciplina.
- 2- A competência para aplicação de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

Artigo 77.º

(Garantia de processo)

Após comunicação da infração, que poderá ser feita por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, será instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 78.º

(Direitos de defesa)

- 1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido por carta registada com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.
- 2- O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos bem como apresentar testemunhas até um máximo de dez.
- 3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos fatos constantes na nota de culpa e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

Artigo 79.º

(Recurso)

- 1- Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.
- 2- As sanções aplicadas pelo conselho geral poderão ser reapreciadas em assembleia geral ordinária seguinte, a pedido do interessado.

Artigo 80.º

(Prescrição)

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de seis meses, salvo por fatos que constituam simultaneamente infração penal.

CAPÍTULO VIII

Das disposições finais

Artigo 81.º

(Delegações regionais e secções locais)

- 1- A criação de delegações regionais e secções locais do sindicato é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.
- 2- Cada delegação regional e cada secção local elegerá um secretariado composto por três membros.
- 3- O órgão deliberativo das delegações regionais e das secções locais é a assembleia representativa dos associados em cada local de trabalho.
- 4- O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e secções locais e os órgãos estatutários do sindicato serão estabelecidos pelo conselho geral.

Artigo 82.º

(Regulamento eleitoral)

- 1- A assembleia geral aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição e os seus requisitos de competência, de forma e de processo.
 - 2- Será igualmente votado na assembleia geral, mediante

proposta do secretariado, um código deontológico dos trabalhadores do setor.

Artigo 83.º

(Alteração dos estatutos)

- 1- Os estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, salvo quando a alteração decorra de imposição legal e se verifique ser inviável a realização da assembleia geral para esse efeito, caso em que tal poderá ser fundamentadamente efetuado pelo conselho geral.
- 2- A alteração deverá constar da ordem de trabalhos e as respetivas propostas distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de 15 dias.
- 3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos membros presentes.

Artigo 84.º

(Extinção ou dissolução do sindicato)

- 1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá efetuar-se por deliberação da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos membros da assembleia geral.
- 2- No caso de extinção ou dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, os bens do SINDITE serem distribuídos pelos associados.
- 3- No caso de dissolução ou extinção judicial, os bens do SINDITE devem ser atribuídos a uma associação sindical, de acordo com a decisão da assembleia geral.

Artigo 85.º

(Fusão)

- 1- Em caso de fusão deverão os membros da assembleia geral aprovar os respetivos termos, nomeadamente as quotas de participação das partes na nova organização sindical a criar, devendo observar-se o disposto nos números seguintes.
- 2- Os sócios do sindicato são automaticamente inscritos como associados do sindicato que vier a resultar desta fusão, exceto, se por escrito, solicitarem a sua desfiliação participando na eleição dos primeiros corpos sociais daquele novo sindicato, nos termos dos respetivos estatutos.
- 3- A assembleia geral que aprovar a fusão pode ainda deliberar que funciona como assembleia constituinte do sindicato que resulta desse processo de fusão, aí aprovando um projeto de fusão comum, proposto pelas direções dos sindicatos intervenientes nesse processo, e que contenha:
 - a) A indicação da sede do novo sindicato;
- b) A composição da comissão instaladora responsável pela transição do processo até à tomada de posse dos corpos gerentes que resultarem das eleições do novo sindicato;
 - c) Os estatutos do novo sindicato;
- d) A composição da respetiva comissão instaladora que deverá organizar as eleições para os seus corpos sociais e empossar os eleitos;
 - e) O balanço de cada um dos sindicatos que se irão fundir

e a identificação dos direitos e deveres, de natureza patrimonial e creditícia a serem transferidos para o sindicato que resultar dessa fusão, bem como os termos em que se opera a gestão do património de cada um dos sindicatos intervenientes no processo de fusão.

ANEXO I

Regulamentação do direito de tendência

Artigo 1.º

(Direito de organização)

- 1- A todos os associados é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

(Conteúdo)

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinados aos princípios democráticos do SINDITE e das estruturas nacionais e internacionais em que se encontra integrado.

Artigo 3.º

(Âmbito)

Cada tendência é uma forma integrante do SINDITE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

(Poderes)

Os poderes e competência das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento da assembleia geral.

Artigo 5.º

(Constituição)

- 1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada pelos membros que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.
- 2- A comunicação referida no número anterior, deverá ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número de trabalhadores e aos membros eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

(Reconhecimento)

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

(Representatividade)

- 1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.
- 2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.
- 3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDITE não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitas, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

(Associação)

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

(Deveres)

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.
 - 2- As tendências têm direito:
- a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes do SINDITE, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;
- b) A exprimir as suas posições nas reuniões da assembleia geral, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;
- c) A propor listas para as eleições nos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos;

- d) A utilizar as instalações do SINDITE para efetuar reuniões, mediante comunicação prévia ao secretariado nacional de cinco dias úteis, ou de 24 horas, em caso de urgência.
- 3- Para realizar os fins da democracia sindical, devem as tendências:
- *a)* Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINDITE;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;
- d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 7 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 199 do livro n.º 2.

Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero -SICOP - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 20 de novembro de 2021 foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP efetuado em 3 de dezembro de 1980, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de outubro de 2021 para o mandato de quatro anos.

António Carlos Silva Santos, presidente.

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, secretária geral.

João Paulo Lopes Pedrosa Pereira.

Luís Manuel Moura Ferreira Silva.

João Manuel Camejo Candeias.

Ivo Emanuel Ferreira Carvalho.
Palmira Fernanda Costa Amorim Silva.
Mónica Sofia Castro Costa.
Vasco Nuno Soares Silva Teixeira.
José Armando Oliveira Leiras.
Nuno Ricardo Pinto Teixeira.
Daniela Filipa Branquinho Figueiredo.
Adriana Raquel Ferreira Martins.
Diogo Ramalhete Macedo Sousa Gomes.
Gustavo Lopes Calhau.

Ana Clara Nobre Durana.

Secretariado

Membros suplentes:

Carlos Manuel Gonçalves Azevedo.
Elsa Marina Teixeira Ribeiro Meireles.
José Maria Folgado Silva.
Célia Maria Lima Moreira.
Margarida Maria Rocha Alvarenga.
Lúcia Marisa Neves Bispo.
Adelaide Alexandra Ribeiro Dias.
Carla Maria Gomes Ferreira.
Hélder Joaquim Guerra Ribeiro.
Maria Margarida Carvalho Cardoso.
Ana Sofia Correia Anunciação.
Cláudia Sofia Domingues Morais.
Cristina Maria Almeida Sequeira.
Ângela Maria Marques Antunes.

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

António Manuel Costa Moreira.
Bartolomeu Adolfo Ribeiro.
Carla Alexandra Pereira Rocha.
João Augusto Silva Oliveira Correia.
Jorge Duarte Barros.
Maria Fernanda Alves Santos Moreira.
Rafael Rodrigues Silva.
Ricardo André Silva Carvalho.
Susana Maria Bastos Silva.
Susana Maria Silva Gomes.
Teresa Carvalho Leite.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico que passa a denominar-se AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de setembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 janeiro de 2010.

CAPÍTULO I

Denominação e natureza, sede, âmbito, objetivos e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e natureza, duração e âmbito

1- A AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), adiante designada por AGEFE, é uma associação empresarial multissectorial de direito privado, de âmbito nacional e sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelos presentires de la constituída por tempo indeterminado, que se rege pelos presentires de la constituída por tempo indeterminado, que se rege pelos presentires de la constituída por tempo indeterminado.

tes estatutos, pelos regulamentos em vigor e pela legislação portuguesa.

2- A AGEFE é constituída por pessoas singulares e coletivas agrupadas nos termos dos presentes estatutos, que tenham estabelecimento estável em território português e se dediquem à importação, representação comercial ou comércio por grosso de material elétrico, eletrónico, eletrodoméstico, fotográfico, de relojoaria ou de tecnologias de informação e comunicação (TIC), assim como atividades conexas, incluindo serviços.

3- O conceito de pessoa coletiva referido no número anterior abrange as filiais, sucursais e agências legalmente constituídas em território português de empresas com sede no estrangeiro que se dediquem às atividades mencionadas no ponto anterior.

Artigo 2.º

Fins e atribuições

1- A AGEFE tem por fins a promoção e representação dos legítimos interesses e direitos das suas associadas, e pugnar pelo desenvolvimento e regular funcionamento dos setores que representa, num quadro de obediência aos princípios da livre concorrência e de livre acesso ao mercado de todos os agentes económicos que nele operam legitimamente, combatendo todas as práticas de concorrência desleal e os fatores que o possam distorcer.

- 2- Na prossecução dos seus fins compete à AGEFE nomeadamente:
- a) Assegurar a representação das atividades incluídas no seu âmbito junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como da opinião pública e dos órgãos de comunicação social;
- b) Assegurar a representação das empresas que representa junto de organizações sindicais, nomeadamente em sede de contratação coletiva para os setores do seu âmbito, podendo discutir e celebrar convenções coletivas de trabalho;
- c) Estudar, internamente ou com recurso a terceiros, os assuntos relevantes para as empresas dos setores que representa, dando-lhes apoio designadamente em matérias de natureza económica, jurídica e laboral, fiscal, ambiental e social;
- d) Cooperar com os poderes públicos no prosseguimento da adequada regulação desses mesmos setores, e participar no processo legislativo, contribuindo ativamente aquando da elaboração da legislação com eles diretamente relacionada;
- *e)* Promover as iniciativas adequadas para um justo equilíbrio entre as atividades económicas prosseguidas pelas suas associadas e a preservação de um ambiente equilibrado;
- f) Organizar e manter serviços destinados a apoiar as atividades e interesses das suas associadas;
- g) Promover os setores que representa através de campanhas, feiras, congressos, conferências, reuniões e seminários, tal como colaborar e participar em iniciativas com interesse para a prossecução dos seus fins, ainda que organizadas por outras entidades;
- h) Organizar e promover cursos, ações de formação e outras atividades formativas exclusivamente destinadas às suas associadas, bem como a outros agentes económicos ou à sociedade em geral;
- *i)* Estabelecer protocolos, tanto com entidades públicas como com entidades privadas, tendo em vista a prossecução dos fins associativos;
- *j)* Estabelecer relações ou filiar-se, a nível nacional ou internacional, em associações relacionadas com a atividade dos setores representados, bem como em organizações setoriais ou de empregadores, de nível superior, com objetivos e âmbito semelhantes ao da AGEFE;
- k) Constituir e administrar fundos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Sede

A AGEFE encontra-se sediada em Lisboa, podendo, por deliberação da direção, ser criadas delegações em qualquer ponto do território nacional, cujo âmbito, estrutura e competência serão fixados através de regulamento específico.

CAPÍTULO II

Das associadas e outros

Artigo 4.º

Associadas

Podem ser associadas as pessoas singulares ou coletivas

que exerçam no território nacional uma atividade de importação, de representação comercial ou comércio por grosso de material elétrico, eletrónico, eletrodoméstico, fotográfico, de relojoaria ou de tecnologias de informação e comunicação (TIC), assim como atividades conexas, incluindo serviços.

Artigo 5.º

Membros aderentes

- 1- Podem também ser admitidas na qualidade de «membros aderentes» as pessoas singulares ou coletivas, que não estando incluídas na categoria de associadas nos termos do artigo anterior, e ainda que não tenham estabelecimento estável em território nacional, tenham interesses ligados ou conexos às atividades naquele mencionadas, ou que, pela sua natureza e área de atuação, possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objetivos da AGEFE.
- 2- Os direitos e deveres dos membros aderentes são estabelecidos pela direção, não podendo ser-lhes atribuído, em qualquer caso, o direito a voto para os órgãos sociais.

Artigo 6.º

Admissão de associadas

- 1- A admissão de associadas é da competência da direção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo 4.º, devendo, em caso de dúvida, exigir a sua comprovação.
- 2- A recusa da admissão será comunicada pela direção ao candidato, por qualquer meio escrito, no prazo máximo de 60 dias a partir da data do registo da entrada da candidatura.
- 3- Da recusa da admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias úteis a partir da data da receção da respetiva comunicação, por qualquer meio escrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que fará inscrever o assunto na ordem de trabalhos da primeira reunião que realizar.
- 4- A associada que seja pessoa coletiva designará, aquando do pedido de admissão ou por qualquer meio escrito dirigido à AGEFE, o seu representante perante a associação, podendo substituí-lo a todo o tempo.

Artigo 7.º

Direitos das associadas

São direitos das associadas:

- a) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da associação;
- b) Receber gratuitamente toda a documentação e publicações que a associação editar e para as quais a direção entenda não ser necessário fixar um preço de venda;
- c) Assistir a conferências, seminários, ações de formação ou participar noutras iniciativas que a associação promova mediante condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;
 - d) Frequentar a sede da associação e suas dependências;
- e) Utilizar os serviços da associação, nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- f) Discutir e votar sobre todos os assuntos tratados em assembleia nas condições estabelecidas nestes estatutos e nos

regulamentos da AGEFE;

- g) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e setoriais, não podendo, contudo, ser eleito para mais do que um órgão social:
- *h)* Subscrever listas de candidaturas aos órgãos da associação;
- *i)* Usufruir dos serviços de consultadoria da AGEFE, designadamente jurídica, fiscal e económica;
- *j)* Usufruir dos fundos constituídos pela associação de acordo com a respetiva finalidade, nos termos em que vierem a ser regulamentados;
- k) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade ou âmbito mais lato em que aquela delegue, perante os organismos empresariais, patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;
- *l)* Apresentar por escrito a quaisquer órgãos da AGEFE as sugestões que julguem de interesse para a associação e para o setor em que exerçam atividade;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 16.º

Artigo 8.º

Deveres das associadas

São deveres das associadas:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e regulamentares da associação, entre outras, o código de conduta de concorrência aprovado pela assembleia geral e os compromissos legitimamente assumidos em sua representação pela associação;
- b) Contribuir financeiramente para a associação nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos em vigor;
- c) Contribuir para o bom nome e prestígio da associação, assim como para a eficácia da sua atuação;
 - d) Participar nas atividades da associação;
- e) Manter sempre atualizada a sua ficha de associada, nomeadamente no que se refere ao seu representante junto da associação e aos demais requisitos relevantes para a atribuição da qualidade de associada;
- f) Contribuir, sob compromisso de rigorosa confidencialidade, para a elaboração de estatísticas, relatórios ou estudos com interesse para a associação ou para os setores que integra, dentro dos limites estabelecidos pela legislação da concorrência;
- g) Sob compromisso de rigorosa confidencialidade, fornecer informação relativa ao volume de negócios e ao número de trabalhadores ao seu serviço, quando a mesma lhe for solicitada;
- h) Aceitar e cumprir as convenções coletivas de trabalho negociadas e assumidas pela direção;
- *i)* Desempenhar com empenhamento os cargos para que foram eleitos;
 - j) Comparecer às reuniões da assembleia geral;
- *k)* Participar nas atividades dos órgãos setoriais correspondentes às suas atividades.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associada

- 1- Perdem a qualidade de associada as associadas que:
- *a)* Deixem de preencher as condições estabelecidas para a admissão;
- b) Apresentem o seu pedido de desvinculação por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral ou à direção com a antecedência mínima de trinta dias;
- c) Forem demitidas pela direção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito das demais associadas por atitudes ou ações que sejam atentatórias do prestígio da associação;
- d) As que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não procederem ao seu pagamento dentro do prazo que, por carta registada com aviso de receção, lhes for comunicado;
- *e)* As que soneguem ou falseiem a informação que lhes for solicitada nos termos destes estatutos;
- f) Se extinguirem, cessarem atividade ou forem declaradas insolventes.
- 2- A declaração da perda da qualidade de associada compete à direção, sendo que no caso previsto na alínea *c*) do número anterior tal declaração é suscetível de recurso para a assembleia geral.
- 3- Nos casos previstos nas alíneas *d*) e *e*) do número um, a direção poderá aceitar a readmissão uma vez pago o débito ou atualizados os dados.
- 4- A decisão de desvinculação da AGEFE por parte de uma associada é unilateral, e produz plenos efeitos no mês seguinte àquele em que se cumpram trinta dias de pré-aviso.
- 5- A perda da qualidade de associada não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a associação até ao final do mês da perda da qualidade.
- 6- A associada que perca essa qualidade não tem qualquer direito sobre o património social.

CAPÍTULO III

Da disciplina

Artigo 10.º

Regime disciplinar

- 1- Constituem infração disciplinar por parte da associada as suas ações ou omissões contrárias aos deveres indicados no artigo 8.º e às regras estabelecidas nos estatutos e nos regulamentos internos.
- 2- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência da arguida, à qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.
- 3- As notificações deverão ser feitas por carta registada com aviso de receção.
- 4- As infrações disciplinares previstas no número um são punidas com as seguintes sanções:
 - a) Advertência;

- b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
- c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
 - d) Demissão da associação.
- 5- As sansões disciplinares, que nunca poderão interferir com a atividade económica exercida pela associada, serão aplicadas em proporção da gravidade e número de infrações, sendo a pena de demissão reservada para os casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.
- 6- O poder disciplinar é exercido pela direção, nos termos do artigo 21.º, número 1, alínea *t*), sendo que da decisão sancionatória de demissão caberá sempre recurso para a assembleia geral.
- 7- O procedimento disciplinar não prejudica o direito da AGEFE exigir à associada uma indemnização por perdas e danos decorrentes das suas infrações disciplinares.

CAPÍTULO IV

Da organização e funcionamento

Artigo 11.º

Especificações e mandatos

- 1- São órgãos sociais da AGEFE a assembleia geral, o conselho fiscal e a direção.
- 2- O presidente de órgão colegial dispõe sempre de voto de qualidade em caso de empate em qualquer votação, bem assim como o vice-presidente no caso de impedimento daquele.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, no caso da direção, nas situações em que o voto de qualidade do presidente, por impedimento deste, em conformidade com o disposto no artigo 20.º, número 7, seja transferido para um dos vice-presidentes, terá primazia aquele que representar a associada com maior número de anos de filiação na associação.
- 4- Ressalvadas as inerências estatutárias, nenhuma associada poderá estar representada em mais do que um dos órgãos sociais.
 - 5- O exercício de cargos sociais é obrigatório e gratuito.
- 6- Salvo o disposto relativamente à destituição dos órgãos sociais e sem prejuízo da continuação do exercício até à entrada em funções dos novos órgãos eleitos, a duração dos mandatos é de dois anos coincidindo com os anos civis correspondentes, sendo permitida a reeleição.
- 7- Perdem o mandato os membros dos cargos sociais ou setoriais que faltem três vezes consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões, devidamente convocadas, do órgão para o qual foram eleitos, salvo deliberação em contrário dos restantes membros do mesmo órgão.
- 8- Os órgãos da AGEFE dissolvem-se sempre que tenham menos de metade dos seus membros em efetividade de funcões.
- 9- Todas as referências feitas nestes estatutos a «associadas presentes» incluem aquelas que, nos termos do número 4 do artigo 16.º, estejam representadas por outra associada.

10-As regras estabelecidas neste artigo e nos artigos 13.°, 14.º e 18.º são aplicáveis de forma supletiva, com as necessárias adaptações, a todos os órgãos da AGEFE.

Artigo 12.º

Eleições

- 1- As eleições para os cargos elegíveis dos órgãos sociais e setoriais da AGEFE serão realizadas por escrutínio secreto em listas separadas, não podendo nenhuma associada figurar em mais do que um órgão em cada lista.
- 2- As eleições respeitarão o processo estabelecido no regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direção.

Artigo 13.º

Substituição de membros dos órgãos sociais

- 1- Caso não existam suplentes, as vagas que surjam em qualquer órgão social, por renúncia da associada ou outra causa, serão preenchidas, até final do respetivo mandato, por associadas nomeadas no prazo de 30 dias pelos restantes membros do órgão social em que a vaga se verificou.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento da vacatura quando ocorra na presidência da direção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal deverá ser sempre objeto de eleição pela assembleia geral.

Artigo 14.º

Destituição de membros dos órgãos sociais

- 1- Para a destituição de qualquer membro dos órgãos sociais é necessária a maioria de dois terços dos votos das associadas presentes na assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- No caso de os órgãos sociais serem destituídos nos termos da alínea *d*) do número 2 do artigo 15.º, ou pelo menos a direção, a assembleia geral designará desde logo uma comissão constituída por três membros, que inclua sempre que possível uma associada inscrita em cada um dos setores, que se ocupará da respetiva gestão administrativa até à realização de novas eleições.
- 3- A comissão referida no número anterior promoverá a realização de novas eleições dentro do prazo que a assembleia geral fixar, até ao limite de 60 dias, a contar da data da destituição do ou dos órgãos sociais.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição e competências

1- A assembleia geral é constituída por todas as associadas efetivas no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

- 2- Compete à assembleia geral:
- a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar e aprovar o relatório, balanço e contas de cada exercício até 31 de marco do ano seguinte;
- c) Deliberar e aprovar os orçamentos ordinários e o plano de atividades;
 - d) Destituir a mesa, a direção e o conselho fiscal;
- e) Aprovar, sob proposta da direção, os regulamentos internos da associação, que não sejam da competência específica de outro órgão;
- f) Apreciar os recursos que lhe sejam interpostos nos termos destes estatutos;
- g) Aprovar a transferência da sede da associação, no caso de esta ser transferida para fora do concelho de Lisboa;
- *h)* Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título;
- *i)* Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos, a dissolução e liquidação da associação;
- *j)* Aprovar, sob proposta da direção, a filiação ou desfiliação da associação em outras entidades associativas nacionais ou estrangeiras;
- *k)* Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos, regulamentos da associação e pela lei.
 - 3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:
- *a)* Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia nos termos dos presentes estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
 - c) Rubricar o respetivo livro de atas;
- *d)* Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral.
- 4- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir, sem direito a voto, às reuniões do conselho fiscal e da direção.
- 5- O vice-presidente substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.
- 6- Na ausência do presidente e do vice-presidente assumirá as funções da presidência, por ordem de idade, um dos secretários.
- 7- Nas reuniões da assembleia geral a respetiva mesa será constituída, pelo menos, por três membros, devendo as associadas presentes designar, na falta dos titulares, quem constituirá a mesa.
 - 8- Incumbe aos secretários:
- a) Coadjuvar o presidente na direção dos trabalhos da assembleia;
 - b) Redigir as atas;
 - c) Proceder ao escrutínio nos atos eleitorais.

Artigo 16.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for

- convocada por iniciativa da direção, ou ainda a requerimento de não menos de dez por cento do número de associadas.
- 2- A assembleia geral, quer reúna ordinária ou extraordinariamente, iniciará os trabalhos à hora constante na convocatória desde que estejam presentes pelo menos metade das associadas no pleno gozo dos seus direitos.
- 3- Verificando-se a ausência de quórum nos termos do número anterior, a assembleia dará início aos trabalhos trinta minutos mais tarde com qualquer número de associadas, desde que estejam presentes associadas de todos os setores associativos.
- 4- Qualquer associada poderá fazer-se representar nas reuniões, bastando para tal comunicar antecipadamente por carta ou mensagem de correio eletrónico dirigida ao presidente da mesa, sendo, no entanto, o número de representações de cada associada limitado a cinco.
- 5- As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na sede da AGEFE, podendo o presidente da mesa determinar que as reuniões se realizem em qualquer outro local do país, ou ainda, quando as circunstâncias o justifiquem, numa sala de reuniões virtual.

Artigo 17.º

Convocatória

- 1- A convocatória da assembleia será feita por meio de comunicação escrita, através de carta ou de mensagem de correio eletrónico, com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião bem como a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Em caso de urgência, o prazo fixado no número anterior pode ser reduzido a 8 dias, se não se tratar de assembleia eleitoral, ou para deliberação de alteração dos estatutos ou ainda, para deliberação sobre fusão ou dissolução da associação.

Artigo 18.º

Deliberações

- 1- As deliberações da assembleia, seja qual for a forma por que reúna, são tomadas por maioria de votos das associadas presentes.
- 2- Cada associada terá direito a apenas um voto, independentemente do valor da quota.

Artigo 19.º

Publicidade dos documentos de gestão

O relatório e contas da direção, e o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros documentos com aqueles relacionados, estarão disponíveis para exame das associadas, na sede social, durante os quinze dias anteriores à reunião da assembleia geral ordinária, devendo os primeiros ser também disponibilizados na parte reservada do sítio da internet da associação.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 20.º

Composição

- 1- A direção é constituída por um número ímpar de membros entre três e nove elementos, entre os quais obrigatoriamente o presidente e dois vice-presidentes, assumindo os eventuais restantes membros a qualidade de vogais.
- 2- O presidente e os vice-presidentes são eleitos em assembleia geral e, na medida do possível, devem ter origem em setores diferentes.
- 3- A direção é ainda composta por um representante de cada setor sempre que, nos termos do artigo 32.º, estes existam, o qual é designado pelo respetivo conselho, de entre os seus membros.
- 4- Quando por força do disposto nos números anteriores decorra que o número de membros da direção não seja ímpar, deve o conselho do setor que congregar o maior número de associadas indicar dois representantes ao presidente da mesa para efeitos de integrarem a direção.
- 5- No caso de não existir nenhum conselho setorial nos termos do artigo 32.º dos presentes estatutos, a direção funciona plenamente com o presidente e os vice-presidentes, eleitos em assembleia geral.
- 6- O mandato dos membros da direção acompanha o mandato dos restantes órgãos sociais, e termina com a sua substituição pelos novos membros nos termos destes estatutos, salvo destituição do órgão.
- 7- Aos vice-presidentes compete em especial cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercerem as funções que este neles delegar, sendo que, na ausência de delegação expressa, tal substituição será assegurada pelo membro da direção que, entre eles, seja designado.

Artigo 21.º

Competências

- 1- Compete à direção:
- a) Criar, organizar e dirigir superiormente os serviços da AGEFE;
- b) Criar a comissão executiva a que se refere o artigo 25.º destes estatutos;
- c) Admitir e demitir as associadas, bem como determinar o setor em que são inscritas;
 - d) Contratar o diretor geral e definir as competências deste;
- e) Admitir, contratar e dispensar ou suspender os recursos humanos, bem como contratar os serviços de quaisquer pessoas ou entidades cuja colaboração técnica repute necessária;
- f) Subscrever e apresentar anualmente à assembleia geral os orçamentos ordinários e suplementares, bem como o plano de atividades, e submetê-los à aprovação daquela;
- g) Subscrever e apresentar anualmente o relatório e as contas de gerência do exercício e apresentá-los à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;

- h) Colocar, em tempo, à disposição do conselho fiscal, os livros e demais documentos necessários ao desempenho da sua missão;
- *i)* Fixar as condições de utilização dos serviços da associação;
 - j) Administrar os bens e fundos da associação;
- *k)* Abrir e movimentar contas nas instituições de crédito, fazendo depositar os fundos sociais em nome da AGEFE;
- *l)* Adquirir bens imóveis e contrair empréstimos, mediante autorização da assembleia geral;
- m) Criar ou participar em associações, sociedades e empresas com objeto social conexo, por proposta da direção à assembleia geral e com o parecer prévio do conselho fiscal, desde que daí não resulte uma intervenção no mercado por parte da associação;
 - *n)* Velar pela situação da tesouraria da AGEFE;
- o) Periodicamente exigir contas e proceder à avaliação do desempenho dos recursos humanos e demais colaboradores da AGEFE;
- p) Representar a AGEFE em juízo e fora dele, podendo constituir mandatários;
- *q)* Negociar, concluir e assinar as convenções coletivas de trabalho para o setor;
- r) Submeter quaisquer propostas à apreciação da assembleia geral;
- s) Transferir a sede da AGEFE quando não implique mudança de concelho;
- t) Exercer o poder disciplinar sobre as associadas, aplicando sanções fundamentadas nos termos destes estatutos;
- *u)* Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral.
- 2- Para apoio ao presidente e aos órgãos de gestão da associação no acompanhamento e na definição das medidas de política associativa, a direção poderá nomear um assessor, que será um profissional contratado, sempre que o achar conveniente.
- 3- O assessor a que se refere o número anterior participa, sem direito a voto, nas reuniões da direção, à qual reporta diretamente, colabora com o diretor geral e pode exercer funções de representação externa.
- 4- A direção pode delegar os seus poderes de representação em terceiro, desde que devidamente mandatado.

Artigo 22.º

Competências do presidente da direção

- 1- Compete, em especial, ao presidente da direção:
- *a)* Representar a AGEFE em juízo e fora dele, podendo delegar os seus poderes de representação noutra pessoa;
- b) Convocar a direção e presidir às suas reuniões com voto de qualidade;
- c) Convocar e dirigir os trabalhos da comissão executiva, em conformidade com o disposto no artigo 25.º dos presentes estatutos:
- d) Executar ou mandar executar as deliberações tomadas pela direção;
- e) Promover a coordenação dos diversos setores de atividade da associação;

- *f)* Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.
- 2- O presidente da direção é, por inerência de funções, o presidente da AGEFE.

Artigo 23.º

Reuniões

- 1- A direção reunirá, pelo menos, de três em três meses, e sempre que o presidente o julgue necessário.
- 2- Das reuniões da direção deverá ser exarada ata de que constem as resoluções tomadas.
- 3- As reuniões da direção podem ser convocadas por mensagem de correio eletrónico, e bem assim realizar-se por tele ou videoconferência.

Artigo 24.º

Deliberações

- 1- A direção só poderá deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.
 - 2- As suas deliberações são tomadas por maioria de votos.
- 3- Com o fundamento de que uma deliberação colide, ou pode colidir, com os interesses específicos da setor que representa, o presidente do mesmo pode requerer a sua suspensão por trinta dias, a fim de permitir que sobre ela se pronuncie o respetivo conselho. Decorrido, porém, este prazo, a deliberação tornar-se-á executória, salvo se outra coisa for decidida pela direção.

Artigo 25.º

Comissão executiva da direção

- 1- Para orientar e superintender à gestão corrente da associação nos períodos que medeiem as suas reuniões, a direção pode criar no seu seio uma comissão executiva.
- 2- A comissão executiva da direção é composta por três dos seus membros, um dos quais o presidente, e as suas competências, tal como a sua vigência, que não podem extravasar as da própria direção, serão por esta regulamentadas.
- 3- A comissão executiva será sempre convocada e os seus trabalhos dirigidos pelo presidente da direção.

Artigo 26.º

Vinculação

- 1- A associação obriga-se por uma das seguintes formas:
- a) Em geral, pela assinatura do presidente, ou de um vice-presidente da direção nas faltas ou impedimentos daquele;
- b) Relativamente a cheques e ordens de pagamento, pelas assinaturas conjuntas de dois dos membros da direção diretamente eleitos em assembleia geral nos termos do artigo 20.º, número 2, designadamente o presidente e os vice--presidentes.
- 2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, pelo diretor geral, nos termos do artigo 31.º dos presentes estatutos.

Artigo 27.º

Representação externa da AGEFE

A função de representação externa da AGEFE deverá ser, sempre que possível, assegurada pelo presidente, ou por um membro da direção oriundo do setor mais relacionado com o ato, ou ainda, na impossibilidade de qualquer destes, pelo diretor geral.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Conselho fiscal

- 1- A função fiscalizadora será exercida por um conselho fiscal composto por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.
- 2- O conselho fiscal funciona com a presença de pelo menos dois dos seus membros e delibera por maioria.

Artigo 29.º

Competências e funcionamento do conselho fiscal

- 1- Compete ao conselho fiscal:
- a) Discutir, votar e dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os atos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas do exercício:
- d) Velar, em geral, pela legalidade dos atos dos outros órgãos sociais e sua conformidade com as disposições dos presentes estatutos;
- e) Dar parecer sobre quaisquer assuntos que a direção submeta à sua consideração.
- 2- O conselho fiscal pode solicitar à direção elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão com aquele órgão, de determinados assuntos cuja importância justifique.
- 3- O conselho fiscal reúne no 1.º trimestre de cada ano civil para proceder à emissão do respetivo parecer sobre o relatório e contas a apresentar pela direção e reunirá ainda, sempre que convocado pelo seu presidente, quer por iniciativa própria, quer por solicitação da direção.

SECÇÃO IV

Dos outros órgãos

Artigo 30.º

Conselho geral

1- O conselho geral é um órgão facultativo e de natureza consultiva, cuja existência depende da iniciativa da direção.

2- O conselho geral apenas pode congregar personalidades do universo das empresas associadas da AGEFE, sendo a definição do respetivo mandato, quer quanto à duração, quer quanto ao conteúdo, da competência da direção através da proposta formulada à assembleia geral, respeitando, contudo, as normas gerais destes estatutos.

SECÇÃO V

Do diretor geral

Artigo 31.º

Diretor geral

- 1- O diretor geral é um profissional contratado para dar apoio aos órgãos de gestão da associação e executar as resoluções da direção e do presidente, bem como para dirigir ao mais alto nível os serviços da AGEFE.
- 2- A direção pode, dentro dos seus limites materiais e temporais, delegar total ou parcialmente no diretor geral, sempre que o achar conveniente.
- 3- A direção pode delegar no diretor geral poderes de gestão corrente da associação.
- 4- A direção pode, igualmente, dentro dos seus limites materiais e temporais, delegar no diretor geral poderes de representação relativamente a determinados negócios jurídicos ou determinadas espécies de negócios.

CAPÍTULO V

Da organização setorial

Artigo 32.º

Aspetos gerais

- 1- Tendo por propósito organizar em termos institucionais a atividade operacional da AGEFE, poderão ser criadas estruturas de representação setorial, de natureza consultiva da direção.
- 2- A atividade das estruturas de representação setorial referidas no número anterior é conduzida por órgãos colegiais eleitos, designados por conselhos.
 - 3- São órgãos associativos setoriais da AGEFE:
- *a)* As assembleias de setor, também designadas por assembleias setoriais:
 - b) As assembleias de secção;
- c) Os conselhos de setor, também designados por conselhos setoriais:
 - d) Os conselhos de secção.
- 3- A direção, bem como os conselhos de setor e de secção, podem criar comissões especializadas ou grupos de trabalho tendo em vista o tratamento de temas individualizáveis e concretos que sejam de interesse geral ou do interesse específico de determinadas associadas de um ou mais setores.
- 4- A criação, composição e funcionamento dos órgãos referidos nos números anteriores regem-se pelo disposto regu-

lamento da organização sectorial, a aprovar pela assembleia geral, e pelas demais disposições destes estatutos.

CAPÍTULO VI

Do regime e disciplina financeiros

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 33.º

Receitas

Constitui receita da associação:

- a) O produto das joias e quotas a pagar pelas associadas;
- b) Os rendimentos ou produtos de alienação de quaisquer bens próprios;
- c) O produto de quaisquer quotas extraordinárias, destinadas à cobertura de despesas que se insiram nos fins sociais;
- *d)* Os juros e quaisquer outros rendimentos de fundos capitalizados;
- *e)* Eventuais contrapartidas das associadas pela prestação de serviços concretos;
- f) Quaisquer outros rendimentos de participações sociais, benefícios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 34.º

Joia e quotas

- 1- Os montantes da joia e das quotas serão fixados pela assembleia geral, através de um regulamento de quotas que se rege pelo princípio da equidade.
- 2- O montante da joia constitui contribuição social não reembolsável, integrando o património social.
- 3- As quotas devem refletir a dimensão económica das empresas associadas, podendo para o efeito ser fixados escalões ou uma percentagem do respetivo volume de negócios.
- 4- Cada associada pagará uma única joia, independentemente do número de setores em que se inscreve e uma única quota pela manutenção da sua filiação na AGEFE, em conformidade com o que, sobre esta matéria, for fixado em regulamento de quotas.
- 5- O regulamento das quotas deve prever a atualização anual e automática, estabelecendo um critério para esse efei-
- 6- A eventual readmissão de uma associada pressupõe a regularização das suas obrigações para com a AGEFE, designadamente em matéria de quotas.

Artigo 35.º

Despesas

As despesas da AGEFE serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos ou sejam indispensáveis à realização dos fins sociais.

SECÇÃO II

Da disciplina financeira

Artigo 36.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 37.º

Documentos de gestão

- 1- A vida financeira e a gestão administrativa da AGEFE ficam subordinadas ao orçamento ordinário anual elaborado pela direção e aprovado pela assembleia geral com parecer prévio do conselho fiscal, bem como à aprovação anual de contas pela assembleia geral, igualmente mediante parecer prévio do conselho fiscal.
- 2- É admitida a possibilidade da existência de um ou mais orçamentos suplementares elaborados e aprovados pelos mesmos órgãos, com vista à correção de desvios acentuados.

Artigo 38.º

Aplicação de saldos

- 1- Os saldos de conta de gerência terão a seguinte aplicação:
- *a)* A percentagem mínima de 10 % para o fundo de reserva obrigatório;
- b) O remanescente para a constituição de outros fundos de reserva ou para quaisquer fins específicos que a assembleia geral determinar.
- 2- O fundo de reserva obrigatória só poderá ser movimentado com autorização da assembleia geral, podendo os demais fundos de reserva ser movimentados pela direção, com a aprovação do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Regulamentos internos

Devem existir regulamentos internos de âmbito geral a aprovar em assembleia geral, por proposta da direção, nos

quais se desenvolva o dispositivo normativo estabelecido nestes estatutos.

Artigo 40.º

Alterações estatutárias

As alterações aos presentes estatutos exigem uma deliberação aprovada por uma maioria de três quartos das associadas presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 41.º

Dissolução e liquidação

- 1- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação decidirá sobre a forma e prazo da liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não poderão ser distribuídos às próprias associadas.
- 2- A deliberação a que alude o número anterior deve ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 42.º

Setores

- 1- À data da aprovação dos presentes estatutos são fixados os seguintes setores e seções associativos, conforme definidos no artigo 32.º dos presentes estatutos:
- *a)* Setor das tecnologias da informação e da comunicação e da eletrónica, simplificadamente «TIC e eletrónica»;
 - b) Setor do material elétrico:
 - b.1- Secção de grossistas distribuidores;
- b.2- Secção de importadores e fabricantes.
- c) Setor dos eletrodomésticos, designado por divisão APPLiA («APPLiA Division»).
- 2- Para efeitos do disposto no artigo 32.º número 1, as empresas que se dediquem à importação, representação comercial ou comércio por grosso de material eletrónico para soluções de automação, controlo, medida, instrumentação, infraestruturas de redes e sistemas, e domótica são integradas no setor de material elétrico.

Registado em 7 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 150 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) -Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 23 de setembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - José Correia, em representação da associada HPCP - Computing and Printing Portugal, Unip., L^{da}

Vice-presidente - Marisa Pires, em representação da associada ELECTROLUX, L. $^{\rm da}$

Vice-presidente - Nuno Lameiras, em representação da associada RODEL - Rodrigues, Delgado & C.a, SA.

Vogais:

João Rodrigues, em representação da associada SCHNEIDER ELECTRIC, L. $^{\text{da}}$

José Santos, em representação da associada BSHP - Electrodomésticos, $L^{\rm .da}$

José António Coutinho, em representação da associada A ELECTRIFICADORA, SA.

José Esfola, em representação da associada XEROX Portugal, $L^{\text{\tiny da}}$

Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente:

Firma: F. Sá Pereira, L.da

Representada por Fernando Fernandes de Sá Pereira.

Tesoureiro:

Firma: Angelina & Rocha, L.da

Representada por Nuno Miguel Almeida da Rocha.

Vogal:

Firma: Barbosa & Guimarães, L.da

Representada por José António Vidal Afonso Barbosa.

Vogal:

Firma: Machado Rodrigues & Rocha, L.da

Representada por José da Silva Rodrigues Moreira.

Vogal:

Firma: Predindustria Empreendimentos Imobiliários, L. da Representada por Joaquim da Rocha.

Direção (suplentes):

Firma: M. F. Marques Santos Com. Máquinas Ferramentas, L.^{da}

Representada por Alfredo José Moreira dos Santos.

Firma: Júlio Galante, L.da

Representada por Jaime de Jesus Ferreira.

Firma: Talho Caçador de Matosinhos, L. da Representada por Fernando Resende da Silva.

Firma: Papelaria Vilar, L.da

Representada por Aníbal Marques Rodrigues.

Firma: D. Labarento - Decoração, L.da

Representada por Maria de Lurdes Lopes Pereira da Cos-

ta.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

. . .

II - ELEIÇÕES

REN Portgás Distribuição, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Joaquim Fernando da Silva Barbosa. José Ricardo Lage Guedes. Carlos Pereira Pinto.

Suplentes:

Paulo Alexandre Pires Costa. Pedro Nuno Rodrigues. Maria de Nazaré Monteiro.

Registado em 7 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 50 do livro n.º 2.

GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.da -Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Jorge Miguel Figueiredo Vieira.

Patrícia Carla Parente Henriques. José Carlos Ferreira Lima dos Santos. António Augusto Henriques Ferreira. Fátima da Conceição Pereira Cascais. Maria do Rosário Oliveira Pinho Estima. Dalila Sopia Oliveira Henriques Sá.

Suplentes:

Hugo Miguel de Pinho Santos. Paulo Ricardo Moura Coutinho. João Rafael Ramos Esteves.

Registado em 7 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 50 do livro n.º 2

Banco BPI, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 24 de junho de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Pedro Falcão Antunes Oliveira Ribeiro é substituído por Nuno Humberto Cardoso Teodósio.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Lousada - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 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 Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de dezembro de 2021, 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. as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 10 de março de 2022, realizar-se-á na câmara 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 autarquia: Câmara Municipal de Lousada. Morada: Praça, R. Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695 Lousada.»