



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Safiestela - Sustainable Aqua Farming Investments, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	2424
- FCM - Cofragens e Construções, SA - Autorização de alargamento do período de laboração .....	2425

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro - Revisão global .....	2426
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Revisão global .....	2445
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global .....	2464
- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2482
- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2544

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração salarial e outras .....	2606
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras .....	2613
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Alteração salarial e outras .....	2616
- Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração .....	2618
- Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte .....	2619
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração .....	2643
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração e texto consolidado .....	2644
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração e texto consolidado .....	2669
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração e texto consolidado .....	2693
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração e texto consolidado .....	2717
- Acordo de empresa entre a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - Alteração e texto consolidado .....	2741
- Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação .....	2765

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro - Alteração .....	2767
- Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Alteração .....	2768
- FESMARPOR - Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - Nulidade .....	2777
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro - Cancelamento .....	2777

**II – Direção:**

- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho .....	2778
- Sindicato dos Médicos do Norte .....	2778
- Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup .....	2779
- UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro .....	2779
- STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos .....	2780
- FEBASE - Federação do Sector Financeiro - Substituição .....	2780

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação de Auto-Produtores de Alimentos Compostos para Animais - Cancelamento .....	2781
- Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos - ANO - Cancelamento .....	2781

**II – Direção:**

- APESPE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego .....	2781
- Associação Comercial e Industrial de Vizela .....	2781
- Associação de Farmácias de Portugal - AFP .....	2781

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Alteração .....	2782
- MAXAMPOR, SA - Alteração .....	2791
- ALMINA - Minas do Alentejo, SA - Nulidade .....	2799

**II – Eleições:**

- ADP - Fertilizantes, SA .....	2800
---------------------------------	------

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

**I – Convocatórias:**

- DILOFAR - Distribuição, Transportes e Logística, L. <sup>da</sup> .....	2800
- FISIFE - Fibras Sintéticas de Portugal, SA .....	2801
- IMPERALUM - Sociedade Comercial de Revestimentos e Impermeabilizações, SA .....	2801

**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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Safiestela - Sustainable Aqua Farming Investments, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Safiestela - Sustainable Aqua Farming Investments, L.<sup>da</sup>», NIF 510108016, com sede no Lugar do Rio Alto, Estela, freguesia do mesmo nome, concelho de Póvoa de Varzim e distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no local 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.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, argumentando ter implementado um projeto de modernização das suas instalações e equipamentos, utilizando a mais recente tecnologia, métodos de produção e equipamentos existentes no mercado, de cujo bom funcionamento depende a concretização do objetivo primordial da empresa, a criação e produção de peixe (linguados). Ora, num mercado extremamente concorrencial e sendo necessário manter altos os níveis de competitividade e rentabilidade, sem perda do grau de qualidade da produção, de modo a não só garantir a sua posição no mercado mas também obter novos clientes, entende a empresa que tal desiderato apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração re-

querido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

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

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

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção-Geral das Pescas e Aquicultura, do Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território;

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Safiestela - Sustainable Aqua Farming Investments, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no Lugar do Rio Alto, Estela, freguesia do mesmo nome, concelho de Póvoa de Varzim e distrito do Porto.

21 de julho de 2014 - O Secretário de Estado do Mar, *Manuel Pinto de Abreu* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **FCM - Cofragens e Construções, SA - Autorização de alargamento do período de laboração**

A empresa «FCM - Cofragens e Construções, SA», NIF 503942570, com sede na Av. de Moçambique, Lote 4, c/v, em Casal de Cambra, freguesia do mesmo nome, concelho de Sintra, Distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 2, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para alargamento do período de laboração nas instalações adstritas à obra «Barragem Ribeiradio».

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março 2010, com retificação e republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 17, de 8 de maio de 2010, ambos os instrumentos com portaria de extensão inserta no Diário da República, I Série, n.º 134, de 13 de julho de 2010 (portaria n.º 495/2010).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de criação de condições de segurança adequadas que impedem a realização simultânea dos trabalhos com a circulação normal de viaturas nos respetivos locais de execução dos mesmos, na medida em que no período noturno se verifica uma reduzida afluência de trânsito. Por outro lado,

encontra-se, também, em causa, o cumprimento de prazos e objetivos que a empreitada deverá atingir. Por conseguinte, os fins propostos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

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

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

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

4- É a empresa detentora de alvará de construção atualizado, emitido pelo INCI;

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «FCM - Cofragens e Construções, SA», a laborar para além dos limites previstos no número 1, e conforme número 2, do acima aludido artigo, nas respetivas instalações adstritas à obra «Barragem Ribeiradio».

17 de julho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

## **PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

...

## **PORTARIAS DE EXTENSÃO**

...

## **CONVENÇÕES COLETIVAS**

**Contrato coletivo entre a APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente CCT entra em vigor no dia um do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de vinte e quatro meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam vinte ou nove meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos trinta dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de trinta dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

**CAPÍTULO II**

**Constituição da relação de trabalho**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Condições específicas de admissão)**

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo pre-

sente CCT, as previstas no anexo I.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Contrato de trabalho)**

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Contrato de trabalho a termo)**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo)**

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamente a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de

efeitos até ao máximo de trinta dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de trinta dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**(Comissão de serviço)**

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei, os cargos de administração, de gerência e de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como as de chefe de serviços e gestor de produto, atendendo à especial relação de confiança que estas envolvem.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica desempenhadas por trabalhador com outra categoria profissional, desde que tenha formação base adequada para o exercício da função, esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período. Terminada a comissão de serviço, o trabalhador regressa à categoria e posto de trabalho que tinha antes de iniciar a comissão de serviço.

3- O acordo relativo ao exercício de funções em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, nos termos da lei, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Período experimental)**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) noventa dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;

b) cento e oitenta dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;

c) duzentos e quarenta dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de trinta dias, ou de quinze dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de dez dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou pode ser diminuída a sua duração.

CAPÍTULO III

**Classificação profissional e funções**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Classificação profissional)**

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Desempenho de funções)**

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

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de outras funções para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- A faculdade prevista no número anterior só é permitida se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando às funções temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Substituição temporária)**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e



retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

#### CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
  - a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
  - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
  - k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
  - l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - m) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

- 1- É proibido ao empregador:
  - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Tempo de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- Salvo estipulação em contrário, o período normal de trabalho diário não poderá ser superior a oito horas e deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a quinze minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Organização da duração do trabalho)

1- Em situações de necessidade fundamentada, os períodos de trabalho diário e semanal fixados na cláusula 15.<sup>a</sup> podem ser organizados em termos médios, dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, desde que:

a) O período de trabalho não ultrapasse as dez horas diárias e as cinquenta horas semanais;

b) A duração média do período normal de trabalho não ultrapasse o período normal de trabalho semanal a que os trabalhadores estão obrigados;

c) Sejam respeitados os dias de descanso semanal previstos na cláusula 17.<sup>a</sup> e garantido um período de descanso mínimo de onze horas consecutivas, entre dois períodos diários consecutivos de trabalho;

d) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não ultrapasse as 2 horas e seja garantido o direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 50.<sup>a</sup>;

e) Nas alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula sejam salvaguardadas as disposições do CCT e da lei sobre duração e organização do tempo de trabalho, designadamente comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo com o trabalhador.

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador confirmam a este o direito à correspondente compensação económica.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias.

3- Nos dias em que por força da organização do horário de trabalho o período de trabalho seja superior a oito horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e complementar)

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semi-contínua.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - definição e princípio geral)

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

2- Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos conditionalismos previstos neste CCT e na lei.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos deste CCT e da lei.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Horário flexível)**

1- São permitidos, em certas actividades definidas pela entidade patronal, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Por acordo escrito que deverá ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

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

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

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.<sup>a</sup> (Subsídio de IHT).

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Trabalho a tempo parcial)**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas neste CCT, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou

se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas, salvo tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Limites de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal

ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar - Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos noventa dias seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3- O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno).

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e deslocações

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Local habitual de trabalho - Princípio geral)

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Deslocações em serviço)**

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Refeições)**

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Viagem em serviço)**

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a vinte e um dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Encontro de contas)**

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimen-

tação que o trabalhador aufera.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Cobertura dos riscos de doença)**

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Local de férias dos trabalhadores deslocados)**

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

**CAPÍTULO VII**

**Férias, feriados, faltas e licenças**

**SECÇÃO I**

**Férias**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano

civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

4- Da aplicação do regime previsto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis de férias.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

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

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

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

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4- 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, nos termos da lei.

5- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até vinte e dois dias úteis, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

6- Se o encerramento tiver duração inferior a vinte e dois dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do

período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- A adopção do regime previsto no número 5 deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Alteração de marcação do período de férias)

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da

retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

- 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:
  - a) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
  - c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo

tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das faltas)

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.
- 2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de trinta dias.
- 3- Quando imprevistas as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.
- 4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.
- 5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.
- 6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo do disposto da lei, 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) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a trinta dias por ano;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde

que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição

###### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### (Licença sem retribuição)

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### CAPÍTULO VIII

##### Retribuição e outras prestações pecuniárias

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### (Retribuição)

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.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

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

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

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.<sup>a</sup> (Tabela de retribuições mínimas).

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### (Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário se o trabalhador expressamente o solicitar.

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### (Subsídio de férias)

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de quinze dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Duração do período de férias), não tem consequências



no montante de subsídio de férias.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Trabalho a tempo parcial).

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**(Diuturnidades)**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4- As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**(Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**(Retribuição do trabalho nocturno)**

1- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de quatro semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**(Subsídio por IHT)**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

**CAPÍTULO IX**

**Formação profissional e trabalhadores-estudantes**

**SECÇÃO I**

**Formação profissional**

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**(Formação profissional – Princípios gerais)**

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou apren-

dizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Formação contínua)**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Formação por iniciativa dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia

de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Segurança e saúde no trabalho)

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo

com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

## CAPÍTULO XI

### Parentalidade

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT beneficiam dos direitos legalmente conferidos no domínio da parentalidade.

2- Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção na parentalidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

3- Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental inicial, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder vinte dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter

se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### (Cessação do contrato de trabalho)

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento colectivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador;

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### (Certificado de trabalho)

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obriga-

do a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

### CAPÍTULO XIV

#### Direitos sindicais

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### (Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de cento e cinquenta trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### (Tempo para exercício das funções sindicais)

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de trinta e seis horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número um, sempre que a ausência prevista for superior a quinze dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de dez dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Direito de reunião)**

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Direito à informação e consulta)**

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de dez dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a trinta dias.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Quotização sindical)**

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**( Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

**Relações entre os outorgantes**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Conciliação, mediação)**

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente, pelo recurso à conciliação ou mediação.

CAPÍTULO XVI

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Regras de transição e integração das categorias profissionais)**

1- Os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCTV DE 1978	Nova designação
Ajudante de motorista	Ajudante de motorista
Analista de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Técnico analista químico
Analista auxiliar Analista estagiário	Analista químico Adjunto
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Auxiliar de laboratório	Auxiliar de laboratório
Contínuo (+ 1 ano e - 1 ano) Guarda (+ 1 ano e - 1 ano) Porteiro (+ 1 ano e - 1 ano)	Auxiliar de serviços gerais
Caixa	Caixa
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , e 3. <sup>a</sup> Praticante de caixeiro do 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de caixeiro 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano Conferente Debitador	Operador de armazém
Chefe de secção / produção Chefe de secção / controle analítico Chefe de secção / escritório Chefe de secção / propaganda médica Chefe de secção / vendas	Chefe de secção
Chefe de serviços	Chefe de serviços
Contabilista	Contabilista
Guarda-Livros	Contabilista
Delegado de propaganda médica Delegado propaganda médica estagiário	Delegado de informação médica
Demonstrador	Demonstrador
Desenhador (+ 3 anos e - 3 anos) Tirocinante de 1. <sup>o</sup> ano e de 2. <sup>o</sup> ano	Desenhador
Desenhador projectista publicitário	Desenhador publicitário
Director de serviços	Director
Distribuidor	Distribuidor
Embalador de armazém (- 1 ano e + 1 ano)	Embalador
Embalador de produção (+ 1 ano e - 1 ano)	Embalador de produção
Caixeiro encarregado Encarregado de lavandaria Encarregado de sector Encarregado de serviços auxiliares Encarregado de refeitório (1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> ) Fogoeiro encarregado Embalador encarregado Preparador técnico encarregado	Encarregado
Encarregado geral de armazém Encarregado geral de manutenção	Encarregado geral
Escriturário de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Técnico administrativo
Escriturário de 3. <sup>a</sup> Estagiário de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , 3. <sup>a</sup>	Assistente administrativo
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , 3. <sup>a</sup> Ajudante ou achegador 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano	Fogoeiro

Higienizador	Analista químico adjunto ou/ Auxiliar de laboratório ou / Preparador técnico adjunto
Lavadeira (- 1 ano e + 1 ano)	Trabalhador de limpeza
Motorista de ligeiros Motorista de pesados	Motorista (ligeiros e pesados)
Oficial de manutenção e conservação industrial	Técnico de manutenção e conservação
Carpinteiro Estocador Pedreiro Pintor Afinador de máquinas Canalizador Lubrificador Maçariqueiro Maquinista de força motriz Mecânico de automóveis Pintor de veículos e máquinas Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Torneiro mecânico Electricista (bobinador, alta tensão e baixa tensão) Jardineiro	Profissional de manutenção e conservação
Operador de computador sénior Operador de computador júnior Programador de informática	Técnico de informática
Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Preparador técnico
Preparador técnico auxiliar Preparador técnico estagiário	Preparador técnico adjunto
Prospector de vendas	Analista de mercado
Secretário de direcção	Secretário(a) de direcção
Servente de armazém	Servente
Técnico	Técnico especialista
Técnico estagiário	Técnico especialista estagiário
Telefonista	Telefonista/recepcionista
Tesoureiro	Tesoureiro
Técnico de contas	Técnico oficial de contas
Trabalhador de limpeza	Trabalhador de limpeza
Tradutor	Técnico especialista
Vendedor	Vendedor
Vendedor especializado	Vendedor especializado

2- Todas as categorias profissionais não previstas na tabela constante do número anterior são eliminadas.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Vigência da tabela de retribuições mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária)**

1- A tabela salarial prevista no anexo II aplica-se a partir

de 1 de Janeiro de 2014.

2- O subsídio de refeição previsto no anexo III aplica-se a partir de 1 de Junho de 2014.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT)**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogada o CCT para a Indústria Farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.<sup>a</sup>.

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

**Definição de funções**

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de mercado* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Analista químico adjunto* - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

*Assistente administrativo* - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar de laboratório* - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

*Auxiliar de serviços gerais* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Caixa* - 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. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

*Contabilista* - Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Delegado de informação médica* - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

*Demonstrador* - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Desenhador* - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador publicitário* - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a

orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

*Director* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador* - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

*Embalador de produção* - Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Especialista de aplicações* - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e/ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e/ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas, quer de assistência técnica; dá formação a clientes; mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e/ou clientes.

*Fogoeiro* - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Gestor de produto* - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

*Monitor de ensaios clínicos* - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa.

Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários.

*Motorista* (ligeiros/pesados) - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e/ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

*Operador de armazém* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Preparador técnico* - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

*Preparador técnico adjunto* - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

*Profissional de manutenção e conservação* - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

*Técnico* - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elaborar estudos e executar funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros



profissionais administrativos.

Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

*Técnico analista químico* - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

*Técnico de informática* - A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico especialista* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Curso superior adequado.

Estágio de um ano como técnico especialista estagiário.

*Técnico especialista estagiário* - Executa tarefas, sob orientação de um Técnico Especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito.

Curso superior adequado.

Após um ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

*Técnico oficial de contas* - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Telefonista / recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas

com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

*Vendedor* - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

*Vendedor especializado* - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

## ANEXO II

### Retribuições base mensais mínimas (cláusula 78.ª)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director	1 895,00
II	Chefe de serviços	1 505,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 339,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 115,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	883,00

VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Profissional de manutenção e conservação Caixa Operador de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico adjunto Vendedor	709,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/Recepcionista	592,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	509,00

(\*) - O Estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

### ANEXO III

#### Valor das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 29. <sup>a</sup> (Refeições)	13,90 €
Cláusula 30. <sup>a</sup> (Viagem em serviço)	55,00 €
Cláusula 50. <sup>a</sup> (Subsídio de refeição)	6,40 €
Cláusula 51. <sup>a</sup> (Diuturnidades)	5,70 €
Cláusula 52. <sup>a</sup> (Abono para falhas)	35,30 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.<sup>a</sup>, conjugado com o artigo 496.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 280 empresas e 5000 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Junho de 2014.

Pela APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*, na qualidade de mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Justino de Jesus Pereira*, na qualidade de mandatário.

SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Justino de Jesus Pereira*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Esta federação representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sui e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado e, 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 93/2014, nos termos do artigo 494.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Revisão global

Revisão global ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15 de 22 de Abril de 2011.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Constituição da relação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e enquadramento profissionais

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados,

nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo do disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

**SECÇÃO II**

**Do contrato de trabalho**

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos

VII a XIII do anexo II;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Contrato de trabalho a termo**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

8- A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

## CAPÍTULO III

### Dos deveres laborais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

*a)* Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

*b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

*c)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

*d)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

*e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

*f)* Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

*g)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

*h)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

*i)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

*j)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

*k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

*l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

*m)* Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de nature-

za profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

*a)* Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

*b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

*c)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*d)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*f)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

*h)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

*i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

*j)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*k)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

*b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

*d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei

e no presente CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT.

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

## CAPÍTULO IV

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do

pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acorda-

dos.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup> («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1- Nos casos previstos na alínea a) do número 2 da cláusula

anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 00h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho noturno») e 52.<sup>a</sup> («Retribuição de trabalho suplementar»).

## CAPÍTULO V

### **Local de trabalho e deslocações em serviço**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho - Princípio geral**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Deslocações e pagamento**

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Viagem em serviço**

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Encontro de contas**

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador afixa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

## CAPÍTULO VI

### **Férias, feriados, faltas e licenças**

#### SECÇÃO I

##### Férias



Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

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

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

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

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Alteração de marcação do período de férias**

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**SECÇÃO II**

**Feriados**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerado feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

*c)* As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

*e)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

*i)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

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

3- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obri-

gatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto da lei, 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)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *k)* do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal.

*d)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO IV

#### Licença sem retribuição

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista

no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Da retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantêm ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao

dia 30 de Novembro.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

**CAPÍTULO VIII**

**Da disciplina**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Procedimento e prescrição**

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

**CAPÍTULO IX**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

*a)* Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

*b)* Caducidade;

*c)* Revogação por acordo das partes;

*d)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

*e)* Despedimento colectivo;

*f)* Despedimento por extinção do posto de trabalho;

*g)* Despedimento por inadaptação;

*h)* Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

*i)* Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

*a)* O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

*b)* A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

*c)* A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3- Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse

período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

4- Para efeitos no disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Certificado de trabalho**

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

**CAPÍTULO X**

**Parentalidade**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Proteção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Licença parental**

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

*a)* Licença parental inicial;

*b)* Licença parental inicial exclusiva da mãe;

*c)* Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

*d)* Licença parental exclusiva do pai;

*e)* Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador 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 consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Redução do horário de trabalho**

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de

uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a 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 amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Regime de licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Da formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a.f) do número anterior.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Trabalhadores estudantes**

Os trabalhadores estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

**CAPÍTULO XII**

**Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene, e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

**CAPÍTULO XIII**

**Dos direitos sindicais**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Direito à actividade sindical**

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sin-



dicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

### CAPÍTULO XIV

#### Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a indústria farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.<sup>a</sup>.

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de sistemas* - 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; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

*Assistente de atendimento e apoio ao cliente* - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de *telemarketing*.

*Auxiliar administrativo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

*Delegado comercial* - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

*Director de serviços* - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

*Director técnico* - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador de armazém* - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

*Embalador-encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

*Empregado de serviços externos* - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Motorista* - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

*Operador de logística* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arruma-

ção, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

*Operador de máquinas* - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

*Praticante* - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente de armazém* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

*Técnico administrativo* - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

*Técnico de computador* - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

*Técnico especializado* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico estagiário* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de

especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso ., *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de secretariado* - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Telefonista/recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade

IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

## ANEXO III

### Evolução na carreira profissional

#### 1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria

#### 2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I

ANEXO IV

**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária**

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 200,45
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 007,25
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	893,40
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	864,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	777,45
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	693,55
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	622,95
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	565,25

IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	520,20
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	515,15
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	510,10
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	506,10
XIII	Praticante	(*)

(\*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 12,45 €;

Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 54,35 €;

Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 5,40 €;

Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 6,05 €;

Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 36,00 €.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 2 600 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Julho de 2014.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos*, mandatária.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

FE - Federação dos Engenheiros;

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado e, 28 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 100/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global**

Revisão global ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15 de 22 de abril de 2011.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia do cct**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

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

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão

deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

### **CAPÍTULO II**

#### **Constituição da relação de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

###### **Admissão e enquadramento profissionais**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

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

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Recrutamento**

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Classificação e enquadramento profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo do disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior,

pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

*a)* Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;

*b)* Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

*a)* O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

*b)* A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções em regime de comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

### CAPÍTULO III

#### **Dos deveres laborais**

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

*a)* Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

*b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

*c)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

*d)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

*e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

*f)* Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

*g)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

*h)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

*i)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

*j)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

*k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

*l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

*m)* Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### **Deveres do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

*a)* Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

*b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

*c)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*d)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*f)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT.

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

## CAPÍTULO IV

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste cct como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;



d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup> («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que

funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

1- Nos casos previstos na alínea a) do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um

dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 00h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho noturno») e 52.<sup>a</sup> («Retribuição de trabalho suplementar»).

### CAPÍTULO V

#### **Local de trabalho e deslocações em serviço**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho - Princípio geral**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Deslocações e pagamento**

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for

uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Viagem em serviço**

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem hajado a duração global superior a 60 dias seguidos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Encontro de contas**

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador afixa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados, faltas e licenças

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração de marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o

adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Feriados

1- São considerado feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias se-

guidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto da lei, 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) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal.
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO IV

#### Licença sem retribuição

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

### CAPÍTULO VII

#### Da retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Definição de retribuição

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.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas

as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantêm ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de Novembro.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VIII

### Da disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses

subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3- Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

4- Para efeitos no disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador 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 consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença,

seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a 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 amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das



medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Da formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Formação no local de trabalho**

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Trabalhadores estudantes**

Os trabalhadores estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

**Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene, e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a

necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem

promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

### CAPÍTULO XIII

#### Dos direitos sindicais

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Direito à actividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

### CAPÍTULO XIV

#### Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

##### Cláusula 83.<sup>a</sup>

###### Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a indústria

farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.ª.

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de sistemas* - 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; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Proceda ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

*Assistente de atendimento e apoio ao cliente* - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de *telemarketing*.

*Auxiliar administrativo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

*Delegado comercial* - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público,

estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

*Director de serviços* - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

*Director técnico* - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador de armazém* - Acondiciona, desembala e movimentam os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

*Embalador-encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

*Emprego de serviços externos* - Proceda fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Proceda, complementar ou acesoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Motorista* - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

*Operador de logística* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

*Operador de máquinas* - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

*Praticante* - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desem-

penhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente de armazém* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

*Técnico administrativo* - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

*Técnico de computador* - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

*Técnico especializado* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico estagiário* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-

-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de secretariado* - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Telefonista/Recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário

VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

ANEXO III

**Evolução na carreira profissional**

1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I

ANEXO IV

**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária**

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 200,45
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 007,25
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	893,40
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	864,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	777,45
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	693,55
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	622,95
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	565,25
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	520,20
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	515,15

XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	510,10
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	506,10
XIII	Praticante	(*)

(\*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

## 2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2014

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 12,45 €;

Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 54,35 €;

Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 5,40 €;

Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 6,05 €;

Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 36,00 €.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 2 600 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Julho de 2014.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos*, mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

### Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Depositado e, 28 de julho de 2014, a fl. 157 do livro n.º 11, com o n.º 103/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFE-SINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR - Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a COFESINT - Confederação de Sindicatos de Indústria, Energia e Transportes, publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 25 de 8 de Julho de 2006, 1.ª Série n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, 1.ª Série n.º 26, de 15 de Julho de 2008, 1.ª Série n.º 21, de 8 de Junho de 2009 (1.ª republicação), 1.ª Série n.º 17, de 8 de Maio de 2010, 1.ª Série n.º 30, de 15 de Agosto de 2011.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

3- (*Mantém-se*).

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- (*Mantém-se*).

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Junho de 2014 e até 31 de Maio de 2015.

3- Actual número 4.

4- Actual número 5.

5- Actual número 6.

6- Actual número 7.

7- Actual número 8.

Cláusula 4.ª

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

3- A duração dos contratos a termo certo não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de três vezes, sendo aplicável regime excepcional ou temporário de renovação previsto em lei.

4- (*Mantém-se*).

5- (*Mantém-se*).

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Condições de admissão)

Para efeitos do disposto nesta cláusula quanto a idade mínima legal de admissão e habilitações literárias mínimas, é aplicável o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38968, de 27 de Outubro de 1952, Decreto-Lei n.º 40964, de 31 de Dezembro de 1956, Decreto-Lei n.º 45810, de 9 de Julho de 1964, Decreto-Lei n.º 538779, de 31 de Dezembro, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto), Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março, Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, Decreto-Lei n.º 176/2012, de 2 de Agosto, de acordo com a idade do trabalhador.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Relatório único)

A organização do relatório único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado a sindicato filiado na COFESINT, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Porteiros)

1- Para os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2- (*Mantém-se*).

3- O dia de descanso semanal dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Regime especial de adaptabilidade)

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

3- O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, afixado nas instalações da entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias consecutivos, aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de dois dias a contar da data da afixação.

4- (*Mantém-se*).

5- (*Mantém-se*).

6- (*Mantém-se*).

7- (*Eliminada*).

8- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses.

9- (*Mantém-se*).

10- 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 o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos e ao delegado sindical, assim que seja do seu conhecimento.

11- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *b*) e *c*) do número 1, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo em descanso previsto na 2.<sup>a</sup> parte do número 2 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

12- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *b*) do número 1, 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 3 sábados, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

13- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *c*) do número 1, 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 24.<sup>a</sup>-A

(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 00h00 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 depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Trabalho suplementar)

1- (*Mantém-se*).

2- 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.

3- 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 viabi-



lidade, nos termos da lei.

4- (*Mantém-se*).

5- 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 3 desta cláusula.

6- Anterior número 5.

7- Anterior número 6.

8- Anterior número 7.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Condições de isenção de horário de trabalho)

3- (*Eliminada*).

4- Passa a 3.

5- Passa a 4.

6- Passa a 5.

7- Passa a 6.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por trabalho suplementar)

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

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelo trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 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 Janeiro de 2015;

c) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 35.<sup>a</sup>

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

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

a) 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de Janeiro de 2015;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 36.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do período de férias)

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

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

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

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

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

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

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto nos números 3 e 4 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 38.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório)

1- (*Eliminada*).

2- (*Eliminada*).

3- Passa a 1.

4- Passa a 2.

5- (*Eliminada*).

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) (*Mantém-se*);

b) (*Mantém-se*);

c) Dos porteiros;

d) (*Mantém-se*);

e) (*Mantém-se*).

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>.

2- (*Mantém-se*).

3- (*Eliminado*).

4- (*Eliminado*).

5- Passa a número 3.

§ único - Às férias já vencidas a 1 de Janeiro de 2014, bem como às devidas pela admissão durante o ano de 2014, aplica-se o regime previsto na redacção da cláusula 46.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Prevenção e controlo da alcoolemia)**

1- (*Mantém-se*).

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- (*Mantém-se*).

4- (*Mantém-se*).

5- (*Mantém-se*).

6- (*Mantém-se*).

7- (*Mantém-se*).

8- (*Mantém-se*).

9- (*Mantém-se*).

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Apoio à vigilância aos filhos dos trabalhadores e das trabalhadoras)**

1- Terminado o período de licença parental inicial, as empresas concederão aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2- O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.

3- O trabalhador e a trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.

4- Esta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)**

1-

e) À deslocação do cônjuge ou pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge e reconhecidas por lei, filhos menores e ou filho com deficiência ou doença crónica, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d).

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**(Disposição final)**

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor

constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 25, de 8 de Julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 16, de 29 de Abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.<sup>a</sup> Série n.º 18, de 15 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 30, de 15 de Agosto de 2011 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.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**(Disposição final)**

(*Eliminada*).

**ANEXO I**

**(Categorias profissionais têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias)**

**Área 3 - Produção**

3.6- Confecção:

*Operador(a) de máquinas de confecção automáticas* - É o(a) trabalhador (a) que conduz as máquinas de confecção automáticas que procedem ao corte, embainhamento e dobra dos artigos têxteis-lar.

*Revistador (a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

3.8- Revista:

*Revistador (a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

3.11- Acolchoaria:

*Montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à montagem das diferentes partes que compõem um artigo acolchoado.

**Área 6.2- Portaria**

Eliminar a definição de guarda.

**ANEXO I-A**

**(Categorias profissionais tapeçaria)**

**Área 6.2- Portaria**

Eliminar a definição de guarda.

**ANEXO I-B**

**(Categorias profissionais lanifícios)**

**Área 4 - Produção**

4.6- Confecção:

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

**Área 7.2- Portaria**

Eliminar a definição de guarda.

**ANEXO III**

**(Enquadramento profissional têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias)**

Grupo H - Operador(a) de máquinas de confecção automáticas – área 3.6; nível de qualificação - 5.3

Grupo H - Montador(a) - área 3.11; nível de qualificação - 6.2

Grupo I - Guarda - (*eliminar*).

**ANEXO III - A**

**(Enquadramento profissional tapeçaria)**

Grupo H - Guarda - (*eliminar*).

**ANEXO III - B**

**(Enquadramento profissional lanifícios)**

Grupo H - Brunidor(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2

Grupo H - Cortador(a)/talhador(a)/ ou riscador(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo H - Costureiro(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo H - Rematador(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo I - Guarda - (*eliminar*).

O trabalhador guarda é reclassificado em porteiro.

**ANEXO IV**

**(Tabela salarial e subsídio de refeição)**

Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Junho de 2014 até 31 de Maio de 2015.

Grupo	Remuneração
A	895,00 €
B	775,00 €
C	674,00 €
D	603,50 €
E	561,00 €
F	510,00 €
G	504,50 €
H	504,00 €
I	503,00 €
J	502,00 €

Subsídio de refeição - 2,35 € por dia, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>.

**ANEXO V**

**(Sector administrativo - têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria)**

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Junho de 2014 até 31 de Maio de 2015.

Grupo	Remuneração
A	859,00 €
B	797,00 €
C	751,00 €
D	691,00 €
E	675,50 €
F	602,50 €
G	541,50 €
H	502,00 €

Subsídio de refeição - 2,35 € por dia, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>.

Porto, 19 de Junho de 2014.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, como mandatário.

Pela ANIT-LAR - Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Ribeiro de Fontes*, como mandatário.

Pela COFESINT - Confederação dos Sindicatos de Indústria, Energia e Transportes:

*Oswaldo Fernandes de Pinto*, como mandatário.

*Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela COFESINT - Confederação de Sindicatos de Indústria, Energia e Transportes e sindicatos outorgantes.

2- O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

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

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Junho de 2014 e até 31 de Maio de 2015.

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, «Admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo VI, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VII, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VIII, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- h) Capítulo IX, «Formação profissional»;
- i) Capítulo XII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- j) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

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

5- No prazo de seis meses cada uma das partes indicará à

outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

6- No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no número 4 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte que deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

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

CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

1- Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com mais de 20 trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 15 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2- As empresas com um número de trabalhadores até 20 podem admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3- A duração dos contratos a termo certo não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de três vezes, sendo aplicável regime excepcional ou temporário de renovação previsto em lei.

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

5- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

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

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

**Grupo A:**

**Trabalhadores administrativos:**

- a) A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal;
- b) Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuírem curso técnico-profissio-

nal, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

c) Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

**Grupo B:**

Cobreadores - Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

**Grupo C:**

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

**Grupo D:**

Serviços auxiliares de escritório - Idade e habilitações mínimas legais.

3- Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

– Para efeitos do disposto nesta cláusula quanto a idade mínima legal de admissão e habilitações literárias mínimas, é aplicável o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38968, de 27 de Outubro de 1952, Decreto-Lei n.º 40964, de 31 de Dezembro de 1956, Decreto-Lei n.º 45810, de 9 de Julho de 1964, Decreto-Lei n.º 538779, de 31 de Dezembro, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto), Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março, Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, Decreto-Lei n.º 176/2012, de 2 de Agosto, de acordo com a idade do trabalhador.

§ único. O disposto no número 2 desta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

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

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

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Contagem do período experimental**

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

2- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Contratos por tempo indeterminado**

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, 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 9.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

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

a) 30 dias para 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 10.<sup>a</sup>**

**Contratos em comissão de serviço**

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

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

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

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

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

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Categorias e carreiras profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Relatório único**

A organização do relatório único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado a sindicato filiado na COFESINT, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor -se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos pre-

vistos na lei;

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicarem direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando -lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa

ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à 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.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação do trabalho**

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho**

1- O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.

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

3- 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, excepto para o terceiro turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22h00 ou 23h00,

respectivamente.

4- Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a 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. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5- Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60 % dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

6- Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Porteiros**

1- Para os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2- Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3- O dia de descanso semanal dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de adaptabilidade**

1- Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) 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;

c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder cinquenta horas em média num período de dois meses;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou

depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, de forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2- As horas de aumento de trabalho referidas na alínea b) e c) do número 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % e de 10 %, respectivamente, da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 % e de 10 %, respectivamente, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3- O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, afixado nas instalações da entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias consecutivos, aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de dois dias a contar da data da afixação.

4- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de 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 de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

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

7- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses.

8- Para efeitos da presente cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

9- 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 o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos e ao delegado sindical, assim que seja do seu conhecimento.

10- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea b) e c) do número 1, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo em descanso previsto na 2.ª parte do número 2 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

11- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea b) do número 1, 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 3 sábados, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

12- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea c) do número 1, 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 22.<sup>a</sup>

##### 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 23.<sup>a</sup>

**Laboração com turnos**

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Apenas é 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.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

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

4- Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- 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 24.<sup>a</sup>-A

**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 00h00 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 depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Laboração contínua**

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de 12 semanas, 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 26.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Considera -se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20h00 e as 7h00.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6h00 e as 24h00, em actividades enquadradas no âmbito do número 1 da cláusula 1.<sup>a</sup>.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- 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.

3- 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.

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

5- 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 3 desta cláusula.

6- Não é permitido o trabalho suplementar nos feriados 25 de Abril e 1.º de Maio.

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

8- 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.

CAPÍTULO V

**Isenção de horário de trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Condições de isenção de horário de trabalho**

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, nos termos previstos no número 4, alínea a), sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diários e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

6- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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.

2- Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, III - A, III - B e III - C, sendo a remuneração certa mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela do anexo IV e V.

3- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo, respectiva catego-

ria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e companhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4- Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal conforme definido na lei.

5- Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no número 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração 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 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

1- O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

2- As comissões de vendas devidas aos trabalhadores técnicos de vendas deverão ser liquidadas até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que sejam cobradas.

3- O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

1- Sempre que um trabalhador, ainda que aprendiz, substitua outro de categoria e ou retribuição superior passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e 20 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

2- Para a indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00 (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre

as 23h00 e as 7h00 (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho em regime de turnos**

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

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

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

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

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

$$15 h + P_i \times H : 100 \times H$$

sendo: h o número de horas de trabalho prestadas no ano durante o período nocturno; P<sub>i</sub> o valor, 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número um 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 um desta cláusula.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho suplementar**

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

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelo trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 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 Janeiro de 2015;

c) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 35.<sup>a</sup>

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

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado,

confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de Janeiro de 2015;

c) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 36.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

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

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

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

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

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

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto nos números 3 e 4 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 37.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Remuneração do chefe de equipa**

O profissional a quem seja atribuída categoria de chefe de equipa, será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefia.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos porteiros;
- d) Em exposição ou feira;
- e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e I - A e área 6.1 do anexo I - B deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como, *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

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

4- Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado

familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 e 25 de Dezembro.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Feriados facultativos**

1- Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

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

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitara 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 no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>.

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 cumula com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

§ único - Às férias já vencidas a 1 de Janeiro de 2014, bem como às devidas pela admissão durante o ano de 2014, aplica-se o regime previsto na redacção da cláusula 46.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

2- Para 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 48.<sup>a</sup>

**Encerramento da empresa**

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) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato e algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de cinco dias;

e) 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 49.<sup>a</sup>

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

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se 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 respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>.

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

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

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na

época de 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 indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins: Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta; Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial; Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas

de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

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;

k) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos das Leis n.ºs 25/89 e 294/90 e da Portaria n.º 790/2001.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, 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 nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea k) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;

e) As por lei assim consideradas.

3- Nos casos previstos na alínea d) número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, 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- Nos casos previstos na alínea g), número 2, da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição: quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do número 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>; Cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical, constante no número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou 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 sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão.

3- A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da cláusula 27.<sup>a</sup>, não prejudicando o acréscimo do direito ao subsídio de férias.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde assegurada 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 59.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

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

2- Para 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 processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo -os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de 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, coma 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 60.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou 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 61.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

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

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

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

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

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

*a)* Admissão na empresa;

*b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;

*c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alte-



ração 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 efeitos do disposto nos números anteriores deve ser facultado o acesso:

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

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

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 a), b), h), j) e l) 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 f) 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 f) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

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

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores - 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - 8 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 64.<sup>a</sup>

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

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

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e

segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros.

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhoraras condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparencia às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

4- A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

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

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou 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 67.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da represen-

tação 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 68.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

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

2- Considera -se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

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

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dis-

pondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

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

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l.

7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos

de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

4- Para efeito de cumprimento do disposto no 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 71.<sup>a</sup>

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

1- As horas de formação previstas no número 2 da 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- Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação

realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Conteúdo da formação contínua**

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

**CAPÍTULO X**

**Apoios e subsídios**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Apoio à vigilância aos filhos dos trabalhadores e das trabalhadoras**

1- Terminado o período de licença parental inicial, as empresas concederão aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2- O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.

3- O trabalhador e a trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.

4- Esta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado no anexo IV e V por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

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

3- Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no número 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4- No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5- O direito ao subsídio de refeição diário mantém-se sempre que o incumprimento do horário de trabalho diário não ultrapasse dez minutos duas vezes por mês.

**CAPÍTULO XI**

**Deslocações**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Deslocações**

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

2- Entende-se por deslocações 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 77.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores têm 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 extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 0,35 € por quilómetro percorrido.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e da 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- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

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

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

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, 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) À deslocação do cônjuge ou pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge e reconhecidas por lei, filhos menores e ou filho com deficiência ou doença crónica, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

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

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

4- Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 0,35 € por quilómetro percorrido e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nas empresas

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvol-

vera actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores nas empresas

1- Os trabalhadores podem reunir -se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 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 hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- O empregador obriga-se a garantir a cedência do 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 84.<sup>a</sup>

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

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, 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 e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Crédito de horas dos delegados sindicais**

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

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;

e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6 membros;

f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7 membros;

g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8 membros;

h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10 membros;

i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12 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 XIII

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Disposição sobre categorias profissionais**

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

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

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

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

5- Em sede de comissão paritária podem ser validados outros cursos de formação profissional para efeitos do disposto no número 3.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

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

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e integrar as suas lacunas.

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

4- Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte inte-

grante do presente contrato.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Disposição final

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 25, de 8 de Julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 17, de 8 de Maio de 2010 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 30, de 15 de Agosto de 2011 e que não foram objecto da presente revisão.

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

##### Área 1 - Direcção

*Chefe de organização ou de produção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela organização do trabalho na empresa.

*Director(a) técnico* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

##### Área 2 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a) geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz a ligação entre o chefe de secção e o director técnico. Sob sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções.

*Encarregado(a) geral de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

*Encarregado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado(a) de fogueiro* - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

*Chefe de armazém/secção [encarregado(a)]* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de electricistas [encarregado(a)]* - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável que dirige e coordena a execução dos serviços, com pelo menos cinco trabalhadores.

*Chefe de controlo de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo cumprimento dos padrões ou normas de qualidade estabelecidos nas várias fases de fabrico.

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

*Chefe de linha ou grupo* - É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção de malhas.

*Mestre ou chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta determinada secção.

*Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre* - É o(a) trabalhador(a) que sob as ordens do seu superior hierárquico dirige total ou parcialmente os trabalhadores de uma determinada secção, sendo responsável pela disciplina e boa execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que chefia a serralharia com, pelo menos, cinco serralheiros.

*Chefe de oficina de carpintaria* - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

*Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que, com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção, orienta a secção de controlo de tráfego - entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Adjunto(a) de chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores da área dos transportes ou a elas adstritos, vigiando as entradas e saídas de pessoas, bens e serviços.

##### Área 3 - Produção

#### 3.1- Têxteis técnicos

*Operador(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com equipamentos na produção de têxteis técnicos (tecidos não tecidos), podendo exercer funções nas restantes áreas de produção, sendo -lhe assegurada a formação adequada às novas funções.

#### 3.2- Fiação

*Abridor(a) e batedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

*Ajuntador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.

*Assedador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de assedar ou pentear ramas de cânhamo ou linho e, bem assim, aquele que se ocupa das máquinas antecedentes que auxiliam a assedagem dessas ramas.

*Bobinador(eira) ou encarretador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encher canelas.

*Cardador(a) de rama* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Colhedor(a) de balotes ou sarilhos* - É o(a) trabalhador(a) que faz balotes ou sarilhos, pesa, identifica, faz atilhos para afixação de produto e substitui bobinas cheias por vazias.

*Contínuo(a) ou fiandeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fiar teias e tramas.

*Copsador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de encher *cops*.

*Dobador(a) ou meador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

*Esfarrapador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de esfarrapar tecidos ou desperdícios têxteis.

*Laminador(a) ou estirador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de laminar.

*Limpador(a) de canelas ou bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que limpa as canelas ou bobinas, podendo por vezes transportá-las.

*Novelira ou enoveleira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

*Operador(a) de cops* - É o(a) trabalhador(a) que controla e repara os *cops* metálicos.

*Operador(a) de extrusão* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

*Penteador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

*Preparador(a) de carga de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega -as do porta-material, antes e depois do tingimento.

*Preparador(a) de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Recolhedor de algodão* - É o(a) trabalhador(a) que retira o algodão das máquinas, colocando-o em paletas.

*Recuperador(a) de algodão ou desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batido todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas.

*Reunidor(a) de mechas ou mantas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de reunir mechas ou montes.

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

*Separador(a) de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que separa as bobinas com fio defeituoso dos torcedores e contínuos e procede à sua reparação.

*Texturizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de texturizar.

*Torce* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

### 3.3 — Tecelagem

*Atador(a) de teias e filmes* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

*Bobinador(a) ou encarretador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

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

*Encolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

*Enfiador(a) de máquinas «cotton»* - É o(a) trabalhador(a) que enfia as malhas nos pentes das máquinas «cotton».

*Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «jacquard»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «cotton» «ketten» e «raschel»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizada sou automáticas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de «tricot» e «filets»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Montador(a) de teias e filmes* - É o(a) trabalhador(a) que prepara e monta os filmes nos teares, acompanhando a passagem do filme até ao pente.

*Operador(a) de fabrico de feltro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fabrico de feltro.

*Operador(a) de preparação de fabrico de feltro* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz este tipo de máquinas.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

*Polidor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de gomar e polir fios.

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

*Remalhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de ramalhar.

*Remetedor(a) ou repassador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que monta os liços e pentes e neles remete fios.

*Rotulador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coloca etiquetas nos artigos têxteis.

*Tecelão ou tecedeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz os teares ou máquinas de tecer.

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

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas.

### 3.4- Branqueação, tinturaria e acabamentos

*Alargador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de alargar tecidos.

*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.



*Calandrador(a) ou calandreiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer tipo de calandra.

*Cardador(a) de tecido* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

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

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

*Decatizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com este tipo de máquina.

*Dobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, dobra os tecidos.

*Encerador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encerar.

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

*Escovador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de escovar tecidos, antes e depois de tingidos.

*Esmerilador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de amaciar os tecidos.

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

*Gazeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos.

*Humidificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que controla a percentagem de humidade e tempo de humificação da seda.

*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 se façam separadamente. Quando a medição é feita por aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores.

*Mercerizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de mercerizar tecidos ou fios.

*Oxidador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem funções idênticas às do tintureiro.

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

*Polimerizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de polimerizar tecidos.

*Preparador(a) de banhos* - É o(a) trabalhador(a) que procede à preparação de banhos de acabamentos de artigos têxteis.

*Ramulador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas.

*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.

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

*Sanforizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz o

sanfor.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

*Tintureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

*Tufador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar; polimerizar ou fixar.

### 3.5- Estamparia

*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.

*Lavador(a) de quadros ou de mesas* - É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfineteadeira ou coladeira.

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

### 3.6- Confeccção

*Apanhador(a) de rendas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que a renda apresenta.

*Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos têxteis.

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confeccção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Empacotador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dobra, empapela ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Estendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Marcador(a)* - É o/ trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à marcação dos tecidos com carimbos.

*Operador(a) das máquinas de corte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Operador(a) de máquinas de confeccção automáticas* - É o(a) trabalhador (a) que conduz as máquinas de confeccção automáticas que procedem ao corte, embainhamento e dobra dos artigos têxteis-lar.

*Prensador(a) ou enformador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas

de fios.

*Revistador(a)*. - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

*Recortador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

*Selador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rotular os carrinhos e linhas.

### 3.7- Rendas, bordados e passamanarias

*Maquinista de máquinas «leavers»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «saurer» e análogas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de bordar de cabeças* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de franjas ou galões.* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço.* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

*Oficial de roda* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de roda.

### 3.8 - Revista:

*Cerzidor(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos dos tecidos, tornando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais, ou conduzindo as máquinas de cerzir.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

### 3.9- Lavandaria

*Branqueador(a) de lavandaria* - É o(a) trabalhador(a) que, numa lavandaria, separa os artigos têxteis antes da lavagem; conduz as máquinas de lavar e secar e de calandrar e acondiciona os artigos finais.

### 3.10- Comum a todas as secções de produção

*Alfinetador(a) ou colador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar.

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Apontador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que anota as entradas, presenças e saídas do pessoal e regista para efeitos de elaboração da folha de férias.

*Armador(a) de liços* - É o(a) trabalhador(a) que arma ou monta liços, segundo as exigências dos artigos.

*Avivador(a)*. - É o(a) trabalhador(a) que carrega tabuleiros com gadores de seda e mergulha-os em banho, dentro de tinas, e em seguida retira -os para serem colocados em centrifugadores.

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

*Carregador(a) de contínuos e torces* - É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

*Colocador(a) de fitas* - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

*Colocador(a) de lamelas* - É o(a) trabalhador(a) que coloca lamelas nos teares.

*Correio(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

*Desfiador(a) ou separador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que desfia ou separa os artigos têxteis.

*Engomador(a) de fitas* - É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

*Ensacador(a) de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento das bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente.

*Escolhedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que limpa os gadores da seda e faz a respectiva escolha dos mesmos, envolvendo-os em cintas de pano.

*Lavador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*.

*Limpador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que, não desmontando nem montando máquinas, procede à sua limpeza.

*Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou encerados* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva a costureira nas operações de pré-costura e pós-costura e sacaria e encerados e ou estende e puxa o encerado a ser soldado, ajudando a conduzir a máquina de soldar por alta frequência.

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

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

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

*Separador(a) de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que no final de cada corte separa, de acordo com os respectivos mapas, os lotes que serão distribuídos na costura.

*Separador(a) de trapo* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo ou desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta mercadorias das oficinas segundo orientações que lhe são dadas.

### 3.11- Acolchoaria:

*Montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à montagem das diferentes partes que compõem um artigo acolchoado.

#### 4- Área de apoio à produção

##### 4.- Manutenção

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimento especializado afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação de produtos têxteis, podendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

*Afinador(a) -montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela manutenção periódica das máquinas, desmontando, montando e afinando as mesmas.

*Afiador(a) de ferramenta.* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a tarefa de afiar as ferramentas.

*Aplainador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Caldeireiro(a)*- É o(a) trabalhador(a) que constrói, repara ou monta caldeiras e depósitos; enforma e desenforma balizas, chapas e perfis para a indústria naval.

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

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)*- É o(a) trabalhador(a) que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas de metais aquecidos, fabricando ou separando peças ou ferramentas. Pode proceder também à soldadura por caldeamento e tratamento técnico de recozimento, têmpera e revenido.

*Funileiro(a) -latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas ou industriais.

*Gravador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

*Mandrilador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peça modelo.

*Mecânico(a) de automóveis* - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico(a) de aparelhos de precisão* - É o(a) trabalhador(a) que monta ou afina e repara aparelhos de precisão.

*Montador(a)-ajustador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à

rosagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento de superfícies.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da lubrificação das máquinas.

*Picador(a) de cartões de «jacquard».* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter.

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

*Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos decorrer* - É o(a) trabalhador(a) que procede a uma das operações inerentes à fabricação de fechos de correr.

*Operador(a) de máquinas de pantógrafo* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que grava letras e motivos decorativos em metal não precioso a partir de um molde.

*Operador(a) de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da vigilância e limpeza da aparelhagem de ar condicionado.

*Rectificador(a) de rolos de pressão* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do revestimento e rectificação de todos os rolos.

*Solaineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que repara as solainas.

*Substituidor(a) de viajantes e limpador(a) de anéis*- É o(a) trabalhador(a) que procede à mudança dos viajantes e limpeza dos anéis nos contínuos e torcedores.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais de limpeza dos locais de trabalho.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) 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. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento dos rectif mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes* - É o(a) trabalhador(a) que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, para balancés, dando-lhes a forma desejada.

*Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno* - É o(a) trabalhador(a) que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza metálica.

*Soldador(a) por alta frequência* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de soldar as costuras do encerado por alta frequência.

*Torneiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Apontador(a) metalúrgico* - É o(a) profissional 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 e sectores ligados à produção.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) profissional que verifica se o trabalho utilizado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificação técnica. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

*Maçariqueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Metalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à pistola ou por banho, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

*Rectificador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que, operando numa máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Rectificador(a) de «flatts»* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em máquinas de rectificar apropriadas, rectifica os apoios de réguas, levanta, coloca e recrava sob pressão os flatts nas réguas, procedendo seguidamente à sua rectificação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusivamente ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Carpinteiro(a) de limpos* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos* - É o(a) trabalhador(a) que executa a montagem, em edifícios e outras instalações, de material isolante, com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*Riscador(a) de madeiras ou planteador* - É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala natural e marcas obre o material os pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Calceteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

*Canteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

*Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Cimenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de betão armado incluindo se necessário as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*Estucador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Espalhador(a) de betuminosos* - É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Ladrilhador(a) ou azulejador* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Mineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*Marmoritador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos em mármore.

*Mecânico(a) de carpintaria* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha madeira com corta fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Maquinista de estacaria* - É o(a) trabalhador(a) que está habilitado a manobrar máquinas de grande porte para execução de fundações ou estacas de betão moldado ou pré-fabricadas ou a conduzir ou manobrar tractor de tipo não agrícola.

*Marceneiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa, repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Caixoteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica os diversos tipos de embalagens de madeira, segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção de embalagens materiais derivados de madeira ou cartão.

*Facejador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera coma garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

*Perfilador(a)* - É o(a) profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

*Serrador(a) de serra circular* - É o(a) trabalhador(a) que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador(a) de serra de fita* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Armador(a) de ferro* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

*Apontador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa folhas

de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

*Condutor(a)-manobrador* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

*Oficial electricista*. - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

*Pré-oficial electricista*. - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

#### 4.2- Caldeiras

*Fogoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3- Tratamento de águas

*Controlador(a) de águas* - É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas superintende em toda a rede de distribuição e abastecimento.

*Vigilante de águas* - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

#### 4.4- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista de pesados* - É o(a) trabalhador(a) que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

*Motorista de ligeiros* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Condutor(a) de empilhadeira e ou tractor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rebocar atrelados e empilhar matérias -primas e ou produtos acabados, deslocando -se entre os locais de produção e ou de armazenagem.

#### 4.5- Concepção e desenvolvimento

*Criador(a) de moda («designer»)* - É o(a) trabalhador(a) 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 como máximo de

qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

*Debuxador(a)* - É o(a) trabalhador(a) especializado em desenho de debuxo.

*Técnico(a) de bordados* - É o(a) trabalhador(a) que cria, desenha, projecta e debuxa os bordados. É o responsável pelos mostruários e pela parte técnica e organizativa da fabricação de bordados.

*Modelista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela criação de novos modelos, podendo executar, a partir destes, os moldes que irão ser executados na secção de corte.

*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.

*Técnico(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias -primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos. Colabora em estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

*Desenhador(a) principal têxtil* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela sala de desenho. Coordena os trabalhos que chegam à empresa, determinando -lhes a forma final, fazendo, para isso, conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidades estéticas. Distribui o trabalho de acordo com a capacidade técnica e profissional de cada desenhador, segue atentamente cada trabalho e está apto a dar qualquer informação sobre os mesmos. Esboça, planifica e exemplifica qualquer trabalho.

*Desenhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa todo o género de desenho têxtil para estampa. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôrem técnica têxtil os elementos que lhe sejam fornecidos. Colabora com o desenhador principal no estudo de diversos trabalhos; a partir de elementos fornecidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças, instalações eléctricas ou outros e descreve -os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes; segundo indicações do desenhador especializado, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

*Desenhador(a) projectista* - É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, pro-

cedendo ao seu estudo, esboço ou desenho efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Maquetista* - É o(a) trabalhador(a) que, além de possuir conhecimento de desenho e construção de maquetas, pode executar, por si só, algumas peças simples, como escalas, telhados, chaminés, muros, etc.; esboça ou maquetiza material gráfico ou publicitário.

*Maquetista especializado* - É o(a) trabalhador(a) que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta tomando em consideração necessidades técnicas e condicionamentos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especificidades das empresas onde presta serviço.

*Desenhador(a) especializado ou arte-finalista* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração técnicas e condicionamentos para execução do trabalho final de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

*Retocador(a) especializado* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de uma maqueta ou dispositivo, interpreta tecnicamente e executa sobre película fotográfica todo o género de trabalho gráfico ou publicitário. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

*Técnico(a) de engenharia* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projecto ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico -comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador -executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.6- Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Custo 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.

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de dois anos de planificador(a) que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Estuda e concebe esquemas de planeamento; Prepara planos ou programas de acção; Orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; Analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisições; Prepara o lançamento das matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; Cálculo de matérias -primas a encomendar.

*Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação, nomeadamente o preenchimento de mapas e fichas, efectuando, se necessário, as operações aritméticas correspondentes.

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

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

*Planificador(a) ou planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que programa o fabrico e verifica o seu cumprimento segundo as orientações do agente de planeamento.

*Técnico(a) de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.

*Chefe de secção de amostras e cartazes* - É o(a)

trabalhador(a) que planifica a utilização das matérias-primas; dá referência e números de cor às mesmas, superintendendo na confecção de cartazes ou mostruários, referenciando -os e marcando os modelos fabricados.

*Adjunto(a) de chefe de secção de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção nas empresas que, pela sua dimensão tenham um departamento de amostras dos vários sectores por força da especificidade e variedade dos artigos aí produzidos.

*Confeccionador(a) de moldes* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir dos elementos fornecidos pela modelista, executa os respectivos moldes para a secção de corte.

*Controlador(a) de produção* - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Planificador(a) de corte* - É o(a) trabalhador(a) que estuda e planifica o traçado do corte, distribuindo os moldes pela mesma superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível.

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

*Preparador(a) de tintas* - É o(a) trabalhador(a) que nas estamparias procede à preparação das tintas.

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

## 5 - Área comercial

### 5.1- Lojas

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que dirige o serviço e o pessoal num estabelecimento comercial e atende o público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias ao público, recebe encomendas, transmite -as para execução e, por vezes, é encarregado de fazer inventário periódico das existências.

*Vitrinista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

### 5.2- Armazém

*Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

*Conferente* - É o(a) trabalhador(a) que segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada

e ou saída de mercadorias.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Rotulador(a)-etiquetador(a)-embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Operador(a) de pontes rolantes* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as pontes rolantes.

*Enfardador(a) mecânico ou manual* - É o(a) trabalhador(a) que, mecânica ou manualmente enfarda os artigos têxteis.

## 5.3- Compras, vendas e marketing

*Chefe de compras e ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços de vendas e demonstradores, visita os clientes informando-os das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor de zona.

*Vendedor(a)* - 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.

*Chefe de produto* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Confeccionador(a) de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

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

## 6 - Áreas complementares

### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que 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(a) superior da área 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(a) coordenador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as 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, são 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 prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são 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.

*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 higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

## 6.2- Portaria

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

## 6.3- Refeitórios/cantinas

*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.

*Chefe de refeitório ou cantina* - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de loiças, vidros, talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*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, elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*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. Sempre que haja um chefe de cozinha este ganha mais 2,50 €.

*Despenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*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 da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório ou cantina* - É o(a) trabalhador(a) que executa nos vários sectores do refeitório ou cantina trabalhos, relativos ao serviço de refeições. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar loiça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de loiça a lavar, lava na banca da loiça os utensílios que não podem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios.

## 6.4- Jardins e limpeza

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa de trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta, pomar ou mata, quando anexos às instalações da empresa.

*Ajudante de jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que co-



adjuva o jardineiro nas suas tarefas.

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos do jardim* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha o serviço de limpeza das instalações, recolhendo os resíduos e separando -o de acordo com as instruções recebidas.

#### 6.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, dirige e orienta a creche ou jardim-de-infância.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, auxilia o(a) educador(a) de infância no exercício das suas funções.

*Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) ou auxiliar de educador(a) de infância.

#### 6.6 - Gráficos e cartonagem

*Impressor(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou tecidos, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel ou tecido; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginalização; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

*Impressor(a) de rotogravura* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

*Transportador(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as chapas ou pedras litográficas com soluções químicas para revelar e ou fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré -sensibilizadas positivos fotográficos ou sobre as pedras litográficas decalques em papel pigmento sensibilizado, destinados à impressão por meios mecânicos automáticos, semiautomáticos ou manuais. Imprime ainda, por processos fotográficos, positivos transparentes e textos em película, sobre papel pigmento sensibilizado, efectua o transporte para chapas, cilindros ou pedras litográficas. Executa também o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas ou pedras de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça e desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas ou pedras litográficas para eliminar as deficiências. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos ou manuais.

*Compositor(a) de tipografia* - É o(a) trabalhador(a) que combina tipos e filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias e gravuras; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de

fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.

*Impressor(a) de tipografia* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica. Prepara as tintas que utiliza. Pode ser especializado num particular tipo de máquina.

*Impressor(a) sobre papel e têxteis* - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções básicas dos impressos dos outros sectores. Regula as máquinas acerta as cores e os corantes; regula a distribuição das tintas.

*Impressor(a) de serigrafia* - É o(a) trabalhador(a) que monta os quadros da máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime sobre papel acetato e têxteis apropriados para o efeito; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

*Cortador(a) de papel e tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando semiautomática para cortar papéis ou tecidos, a quente ou a frio. Monta a peça de papel ou tecido na máquina e ajusta as lâminas de corte. Assegura o bobinamento das fitas cortadas. Pode, ainda, cortar outros suportes desde que a máquina o permita.

*Cortador(a) de guilhotina* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papel. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

*Polidor(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que prepara manualmente as pedras litográficas para serem desenhadas ou receberem as estampas a imprimir, polindo-as ou dando-lhes o grão adequado.

*Operador(a) manual* - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações manuais sobre bancadas de trabalhos impressos. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

*Maquinista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer das máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou rotativa, universal, cisalha, balancé de cunhos, máquinas de chanfrar, de cortar tubos cilíndricos e cones, de emulsionar papel e flexográficas, ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela produção e afinação da mesma máquina em função da sua especialização profissional.

*Cartonageiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona manualmente ou mecanicamente caixas, estojos ou outros artigos similares com papel, cartolina ou cartão.

*Operador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas automáticas de fabricar cones, tubos, máquinas de acabamento de cubos e cones, balancés de cravar anilhas, olhais e ilhós, máquinas de gomar, de fechar embalagens, plastificar e agrafar, de coser sacos.

*Saqueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação de sacos de embalagem.

Nota final: São eliminadas as categorias profissionais de: encapadora/forradora, monitor(a), pantografista, servente, arquivador-heliográfico, revestidor de mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção de gráficos e cartonagem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos:

Encapadora/forradora - grupo H;  
Monitor(a) - grupo F;  
Pantografista - grupo F;  
Servente - grupo I;  
Arquivador -heliográfico - grupo H;  
Revestidor de mangueiras - grupo H;  
Ajudante de revestidor de mangueiras - grupo I;  
Chefe da secção de gráficos - grupo D;  
Chefe da secção de cartonagem - grupo E.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I - A

### Categorias profissionais

#### Tapeçaria

##### Área 1 - Direcção

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos, quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

##### Área 2 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

*Encarregado(a) de fogueiro* - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

*Chefe de compras ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Técnico(a) de tinturaria* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial* - É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa

uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

*Encarregado(a)-geral de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

*Chefe de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que afina e regula as máquinas da secção, dirigindo tanto a parte técnica como a prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo o todo o serviço.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

*Chefe de lubrificação* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controle de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(ras)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

*Chefe de electricistas 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 de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Adjunto(a) do chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de secção de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

##### Área 3 - Produção

###### 3.1- Fiação

*Extrusor* - É o(a) trabalhador(a) que carrega e conduz a máquina de extrusão, procedendo a todas as regulações necessárias; limpa os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações e colhe elementos referentes à análise de fabrico.

*Tintureiro de rama* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias procede à tingidura da rama.

*Preparador de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Cardador de rama* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Abridor-batedor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da carragem.

*Bobinador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e

vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Fiandeiro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fição e ou preparação de fios.

### 3.2- Tecelagem

*Distribuidor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corta os fios e os distribui pelos locais indicados.

*Tapeteiro(a) manual [acabador(a)]* - É o(a) trabalhador(a) que tece manualmente, segundo as instruções recebidas, assumindo a responsabilidade pelo trabalho executado no tear, executando todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

*Tapeteiro(a) manual de capachos* - É o(a) trabalhador(a) que executa tapetes ou capachos ou passadeiras de fibras de animais, vegetais ou sintéticas em teares manuais.

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Montador(a) e preparador(a) de teias* - É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica os pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e ou coloca varilhas e procede à limpeza das máquinas.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares mecânicos e máquinas *tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

*Operador(a) de teares «spool» automático* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento deste tipo de máquinas até à largura de 1 mm, inclusive.

*Operador(a) de «tufting» manual* - É o(a) trabalhador(a) que insere, nomeadamente por meio de uma pistola eléctrica denominada *tufting machine*, os fios num tapete previamente moldado, desenhado ou projectado.

*Operador(a) de máquinas «tufting»* - É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia, conduz e faz funcionar as máquinas de produzir alcatifas.

*Operador(a) de máquinas «vernier»* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia, e faz funcionar as máquinas *vernier*.

*Operador de teares axminster* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo e teares.

*Tecelão/tecedeira de capachos* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina de tecer capachos.

*Tecelão/tecedeira de alcatifas e ou tapetes e ou tapetes* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de máquinas de tecer alcatifas ou carpetes.

### 3.3- Tinturaria e acabamentos

*Operador(a) de máquinas de agulhar* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina

de agulhar.

*Operador(a) de cardas ou «garnett»* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar as cardas ou *garnett*.

*Operador(a) de mistura* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento* - É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Cardador(a) de carpetes e alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

*Tonsador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pêlo.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

*Operador(a) de máquinas de colar capachos* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e regula a máquina de colar capachos.

*Cortador(a) de capachos* - É o trabalhador que corta capachos nas medidas e formatos exigidos.

*Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

*Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que corte carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

*Estampador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa serviços de estampagem.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Moldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que molda o tapete na forma exigida.

*Debruidor(a) e ou franjeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que debrua, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista à sua recuperação.

*Operador(a) [tintureiro(a)] de máquinas e aparelhos de tingir* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que inter-

preta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando -se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar. Estufas e autoclaves.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

#### 3.4- Confeccção

*Apanhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico rrisca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confeccção.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Empacotador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dobra, empapela ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Estendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Operador(a) das máquinas de corte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Prensador(a) ou enformador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

*Recortador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

#### 4 - Área de apoio à produção

##### 4.1- Manutenção

*Serralheiro(a)-afinador(a)* - 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 o chefe de secção.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edificios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a) -latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que. Utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a)* - É o trabalhador que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça -modelo; prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

*Apontador(a) metalúrgico* - É o profissional 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.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua espe-

cialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

*Reparador/preparador(a) de pentes* - É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

*Afinador/armador(a) de teares semiautomáticos* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a afinação e conservação do maquinismo de teares utilizados na fabricação de artigos manuais.

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação do maquinismo em boas condições de produtividade sob o ponto de vista mecânico.

*Adjunto(a) de afinador/armador de teares* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o afinador nas suas funções.

#### 4.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - 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, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Empilhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas, e zelar pela conservação do referido veículo.

#### 4.4- Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes* - É o(a) trabalhador(a) que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

*Desenhador(a) de desenho e gravura ou fotogravura* - É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamparia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Técnico(a) de engenharia* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

##### Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador -executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

##### Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador -executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

#### 4.5- Gabinete técnico e de planeamento

*Copista* - É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

*Picador(a) de cartões* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

*Controlador(a) de produção/fabricação* - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

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

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

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

*Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

*Seleccionador(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostuários.

*Confeccionador(a) de cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostuários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Empregado(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

### 5 - Área comercial

#### 5.1- Lojas e serviços externos

*Vitrinista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

*Arrumador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificados, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

*Assentador(a) de alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

*Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

#### 5.2- Armazém

*Empregado(a) 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 ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

*Embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao enfiamento mecânico ou manual dos produtos manufacturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

*Operador(a) de máquinas de enfiar* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfiamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Arrumador(a)-embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

#### 5.3- Compras, vendas e marketing

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando -se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

*Vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz re-

latórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

## 6 - Áreas complementares

### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*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(a) superior da área 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(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, são 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 prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são 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.

*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 higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Auxiliar de enfermagem* - Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

### 6.2- Portaria

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

### 6.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*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.

*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 os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 2,50 €.

*Dispenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*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 da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório/cantina* - É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de pre-

paração das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### 6.4- Jardins e limpeza

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores, recolhendo os resíduos e separando-os de acordo com as instruções recebidas.

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 6.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilantes* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I - B

### Categorias profissionais

#### Lanifícios

##### Área 1 - Escritórios (em vigor desde 1 de Março de 2008)

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de escritório* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena todos ou alguns serviços administrativos.

*Chefe de contabilidade* - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste especialmente em dirigir e superintender em todos os serviços de contabilidade geral ou por especialidades no respeitante à planificação, orientação, controle e execução.

*Analista de sistemas* - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista: determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 afim de se verificar se o traba-

lho automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas* - É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal: supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo os empregados encarregados da execução do orçamento: elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submete à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Técnico(a) de informática* - 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.

*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. Pode efectuar serviços de tradução e retroversão linguística.

*Técnico(a) administrativo* - 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, nomeadamente caixa. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto 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.

*Auxiliar administrativo* - 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.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes ou informá-los fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando menor de 18 anos.

Nota final: Foram eliminadas em 29 de Fevereiro de 2008 as categorias profissionais de: director/a-geral, chefe de escritório, chefe de contabilidade, analista de sistemas, técnico/a oficial de contas, programador/a, guarda-livros, chefe de secção, correspondente em línguas estrangeiras, caixa, escriturário/a de 1.ª, ajudante de guarda-livros, escriturário/a de 2.ª, operador/a mecanográfico, operador/a de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo/a, escriturário/a de 3.ª, perfurador/a-verificador/a, cobrador/a e/ou empregado/a de serviços externos, telefonista, apontador/a, contínuo/a. Os/as trabalhadores/as assim designados, são reclassificados conforme o quadro seguinte:

Nova categoria	Categorias anteriores
Director/a-geral	Director/a-geral
Chefe de escritório	Chefe de escritório
Chefe de contabilidade	Chefe de contabilidade
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Contabilista e/ou técnico/a oficial de contas	Técnico/a oficial de contas
Técnico/a de informática	Programador/a
Técnico/a de secretariado	Guarda-livros; chefe de secção; correspondente em línguas estrangeiras
Técnico/a administrativo	Caixa; escriturário/a de 1.ª; ajudante de guarda-livros
Assistente administrativo	Escriturário/a de 2.ª; operador/a mecanográfico; operador/a de máquinas de contabilidade; esteno-dactilógrafo/a
Auxiliar administrativo	Escriturário/a de 3.ª; perfurador/a-verificador/a; cobrador/a e/ou empregado/a de serviços externos;
Telefonista	Telefonista; apontador/a
Contínuo/a	Contínuo/a

#### Área 2 - Direcção

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

#### Área 3 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

*Chefe de compras ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controlo de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

*Adjunto(a) do chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Adjunto(a) de fabricação/controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu

rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

*Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(as)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

*Chefe de electricistas 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 de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Chefe de lubrificação* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Técnico(a) de cardação ou fiação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de penteação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de tinturaria* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimateção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimateção, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial* - É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

#### Área 4 - Produção

##### 4.1- Matérias -primas, lavagem, escolha de lã

*Operador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta, regula, lubrifica e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas nas diversas operações de recuperação de matérias-primas, fibras, trapos, mungos e desperdícios.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Lavador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz e vigia o funcionamento de um lavadouro.

*Alimentador(a) e descarregador(a) de máquinas de lavagem* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Repassador(a) de lãs* - É o(a) trabalhador(a) que corrige a selecção feita pelo apartador(a) de lãs, verificando se a lã apartada possui as características exigidas.

*Apartador(a) de lãs* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indi-

cada.

*Alimentador(a) de escolha* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade nos serviços de apartação e escolha de lãs, executando trabalhos não especializados.

##### 4.2- Cardação e fiação

*Aparateiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

*Preparador de lotes de cardação* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Fiandeiro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Mesclador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que mescla os fios, mistura as cores, faz o ensaio das matérias-primas e faz os lotes com os respectivos cálculos.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta e arruma o fio.

*Cardador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das cardas.

*Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas no corte e rebentamento de fibras.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e à fiação* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

*Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Operador(a) de máquinas de penteação e fiação* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de penteação e penteadeiras.

*Cintador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que aplica cintas em novelos de fio para *tricot*.

*Operador(a) de máquinas de preparação de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e regula e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas na preparação de fios.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) a que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

##### 4.3- Tecelagem

*Debuxador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável por toda a parte técnica de tecelagem, que organiza os lotes para fabricação dos tecidos, elabora mostroário e faz os cálculos respectivos.

*Tecelão/tecedeira* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou mais teares ou máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos.

*Tecelão/tecedeira -maquinista de feltros e ou telas* - É

o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de tecer teias ou feltros.

*Maquinista (teares circulares)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou vários teares circulares utilizados na fabricação de tecidos.

*Colador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado na gomagem dos fios das teias, a fim de lhes dar maior resistência, e enrola as teias nos órgãos dos teares.

*Passador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina as peças do tecido, a fim de detectar e assinalar possíveis deficiências; verifica a qualidade de trabalho das metedeiras de fios e também as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução.

*Montador(a) e preparador(a) de teias* - É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e procede à limpeza da máquina.

*Urddidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Metedor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como canastras, trilhados, cortadelas, faltas de fios, trocados, etc.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas que servem para encheras canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que elas passem na fabricação e encarrega-se também da marcação dos mesmos.

4.4- Tinturaria, ultimação, estamparia, acabamentos e revista

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Revisor(a) de tecidos acabados* - É o(a) trabalhador(a) que, examina, detecta e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas:

bataneiro(a), percheiro(a), carbonizador(a), ramoleiro(a), gaziador(a) e calandrador(a).

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco* - É o(a) trabalhador(a) que vigia, alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas, que a seguir se indicam: tosador(a), percheiro(a), decatidor(a), prenseiro(a) e pregador(a).

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina peças de tecido a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

*Desbarrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) cuja função principal é disfarçar as barras, utilizando lápis ou tintas apropriadas.

*Cerzidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos do tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

*Debruidor(a) e ou franjeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que debrua mantas e cobertores e tecidos de qualquer tipo.

*Esbicador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta os nós e retira os borbotos e impurezas, servindo -se de uma pinça ou esbica apropriada, repuxa os nós e corta -os com uma tesoura.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que eles passam na fabricação e se encarregam também da marcação dos mesmos.

*Metedor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como cortadelas, falta de fios, trocados, etc.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Estampador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que trata através de estampagem os artigos a fim de lhes imprimira coloração desejada e os retoca, encola o artigo para a estampagem e levanta -o depois de estampado, lavado ou fixado e lava as mesas ou as máquinas.

*Lavador(a) ou fixador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela lavagem ou fixação das cores dos artigos estampados.

*Lavador(a) de penteado* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina utilizada para lavar penteados, antes ou depois de tintos.

*Estampador(a) de penteado* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para estampar penteado.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de agulhar* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

*Operador(a) de mistura* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento* - É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

#### 4.5- Bordados

*Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia as máquinas utilizadas para bordar, de acordo com as instruções recebidas.

*Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

*Enfiador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

#### 4.6— Confeção:

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confeção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

### Área 5 - Apoio à produção

#### 5.1- Manutenção

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

*Serralheiro(a)-afinador(a)* - 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 o chefe de secção.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a) -latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que utiliza instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando -lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

*Apontador(a) metalúrgico* - É o profissional 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.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a rectificação de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

*Reparador(a) de pentes* - É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

## 5.2 - Caldeiras

*Fogoeiro(a)* - É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo -lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

## 5.3- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Empilhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

## 5.4- Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamperia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros* - É o(a) trabalhador(a) que faz emulsões, aplica--as, monta misonetes na gamela, grava rolos nos diferentes processos, pinta, estica e laca a tela e retoca.

*Misonetista* - É o(a) trabalhador(a) que executa os misonetes para a gravura ou fotogravura, segundo as instruções recebidas.

## 5.5- Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de -obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out* ;preparação de

novos profissionais e outras actividades acessórias.

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

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias -primas e encomendas.

*Planeador(a)*- É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Seleccionador(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

*Empregado(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

*Confecionador(a) de cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

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

## Área 6 - Comercial

### 6.1- Lojas

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

### 6.2- Armazém

*Empregado(a) 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 ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

*Arrumador(a)/embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

*Operador(a) de máquinas de enfardar* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento

mecânico dos fios ou matérias -primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta, distribui e arruma todos os materiais e produtos que dão entrada e saída no armazém.

### 6.3- Compras, vendas e marketing

*Vendedor(a)* - 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.

## Área 7 - Complementares

### 7.1- Segurança, higiene e saúde

*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(a) superior da área 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(a)-coordenador* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as 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, são 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 prevenir doenças em geral e

as profissionais em particular; observa os trabalhadores são 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.

*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 higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

### 7.2- Portaria

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

### 7.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*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.

*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 os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controle.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais

cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 2,50 €.

*Despenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos sem refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*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 da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### 7.4- Jardins e limpeza

*Chefe de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza de toda a fábrica e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

*Empregado(a) de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores.

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupados trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 7.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota final: É eliminada a categoria profissional de laminador. O trabalhador anteriormente classificado naquela categoria profissional mantém a respectiva categoria profissional, sendo remunerado pelo grupo salarial I.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I - C

### Categorias profissionais

#### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

##### Sector administrativo

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto 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.

*Auxiliar administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e 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* - 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.

*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 operações 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.

*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.

*Operador(a) informático* - 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.

*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 profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços* - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as 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* - 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 económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos conta-

bilísticos 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* - 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 ordi-nogramas 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)* - 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 ordi-nogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro(a)* - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as 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* - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando -lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta -lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a 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* - 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:*

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Contínuo(a)* - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e 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* - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

## ANEXO II

### Condições particulares dos aprendizes - Condições particulares dos ajudantes - Carreira profissional

#### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria e lanifícios

##### I - Aprendizes

Sem prejuízo do disposto no artigo 273.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o período de aprendizagem e respectiva retribuição é o que segue, com excepção dos casos especiais constantes deste anexo II:

Idade de admissão	Retribuição / Meses		
	RMMG	Remun. Categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Na segunda e terceira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão, têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

##### II - Ajudantes

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas saurer e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, jardineiro e ainda o ajudante de operador de máquinas de tingir nas empresas de tapeçaria, e o guarda-livros, e o desenhador nas empresas de lanifícios, para coadjuvar o titular da categoria no desempenho das suas funções.

2- Os ajudantes referidos nos números um e dois, auferem uma retribuição mensal correspondente ao Grupo Salarial imediatamente inferior ao da categoria profissional que coadjuvam.

3- Os ajudantes referidos nos números um e dois, serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando.

4- Para além das situações referidas nos números um e dois, podem ainda ser admitidos trabalhadores com a cate-

goria profissional de ajudante de fogueiro e ajudante de electricista, nos seguintes termos:

a) Nos dois primeiros anos de exercício de funções, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial I;

b) Nos dois anos seguintes de permanência na categoria, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

c) No primeiro ano de exercício de funções, o ajudante de electricista do 1.º ano auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

d) No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, auferirá a retribuição mensal do grupo salarial G.

5- O ajudante de fogueiro é promovido à categoria profissional de fogueiro após a permanência de quatro anos no exercício das funções.

6- O ajudante de electricista do 1.º ano é promovido à categoria profissional de ajudante de electricista do 2.º ano após a permanência de um ano no exercício das funções.

7- À admissão de trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de motorista, não é aplicável o disposto no número três.

### III - Carreiras profissionais

#### Atribuição de categorias profissionais - Electricistas

Os estagiários (aprendizes), serão promovidos a ajudantes após 1 ano de estágio (aprendizagem), sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O ajudante de electricista, após ter permanecido dois anos nesta categoria é promovido a pré-oficial electricista, quando a categoria exista ou, não existindo, a oficial electricista.

O pré-oficial electricista, após a permanência de dois anos nesta categoria é promovido a oficial electricista.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da electricidade, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de um ano de permanência na categoria de acordo com o enquadramento previsto no anexo III, anexo III-A e anexo III-B.

#### Atribuição de categorias profissionais - Trabalhadores metalúrgicos

São admitidos na categoria de estagiários (aprendizes), os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões em que a mesma seja permitida, com a duração de 1 ano, sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da metalúrgica, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de dois anos de permanência na categoria, e depois de permanecerem quatro anos nessa nova categoria, deverão ascender ao nível imediatamente superior.

A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior, no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

Poderá o trabalhador não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal

de trabalho.

Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato; o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento que decidirá.

#### Atribuição de categorias profissionais - Construção civil e madeiras

Os estagiários (aprendizes) da construção civil, cujo estágio tem a duração de 1 ano, auferem uma retribuição mensal definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores da área da construção civil ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de três anos na categoria.

#### Dos profissionais engenheiros técnicos - Promoção

As classes 6 e 5 devem ser consideradas como bases de formação dos profissionais de engenharia cuja permanência não poderá ser superior a um ano na classe 6, findo o qual transita para a categoria da classe 5.

O tempo de serviço prestado à empresa pelos trabalhadores-estudantes será considerado como base de formação profissional, desde que a actividade desenvolvida tenha conexão com qualquer das funções definidas no Anexo I e referentes a estes profissionais.

#### Trabalhadores de Armazém - Período de aprendizagem

Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhadores de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme o quadro seguinte:

A partir dos 16 anos e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;

A partir dos 17 anos e até aos 18 anos, terão um período mínimo de um ano e meio;

Com mais de 18 anos, terão um período mínimo de um ano.

#### Remuneração dos praticantes de armazém

Praticante do 1.º ano	80 %
Praticante do 2.º ano	85 %
Praticante com mais de 18 anos de idade	90 %

A remuneração dos praticantes é determinada com base na remuneração da categoria profissional para que praticam, observado o disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Trabalhadores Fogueiros - Admissão

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

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

*Ajudante de fogueiro* - É o/a profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, 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 do artigo 14.º do regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966.

## ANEXO II - A

**Sector administrativo - Carreira profissional, dotações mínimas e acessos****Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria**

1- No sector administrativo, é obrigatória a existência de:

a) Um(a) trabalhador(a) com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um(a) trabalhador(a) classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

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

3- Os(as) trabalhadores(as) classificados(as) com a categoria profissional de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam à categoria profissional de técnico(a) administrativo de 2.ª.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos com a categoria profissional de terceiro-escriturário ou estagiário, em data anterior a 1 de Janeiro de 2004.

## ANEXO II - B

**Sector administrativo - Carreira profissional e acessos****Lanifícios**

1- Com efeitos a partir das admissões ocorridas no ano de 1977 e seguintes, os(as) trabalhadores(as) classificados(as) como escriturários(as) de 3.ª ascenderão a escriturários(as) de 2.ª ao fim de três anos na categoria; os(as) escriturários(as) de 2.ª ascenderão a escriturário(a) de 1.ª ao fim de quatro anos na categoria.

2- A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as) classificados(as), nesta data, como auxiliar administrativo serão promovidos(as) a assistente administrativo após três anos de permanência na categoria e a técnico(a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

3- A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as), nesta data, classificados(as) como assistente administrativo serão promovidos(as) a técnico(a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

4- O disposto nos números 2 e 3 só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos como escriturários antes de 1 de Março de 2008.

## ANEXO III

**Enquadramento profissional****Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Chefe de organização ou de produção	1	2.2
Director/a técnico	1	1
Técnico/a de engenharia da classe 5	4.5	1
Médico/a de trabalho	6.1	1
<b>B</b>		
Encarregado/a geral	2	2.2
Encarregado/a geral de armazém	2	2.2
Técnico/a de têxteis técnicos	4.5	2.2
Técnico/a de engenharia da classe 6	4.5	1
Criador/a de moda («designer»)	4.5	1
Desenhador/a principal têxtil	4.5	4.2
Técnico/a de bordados	4.5	2.2
Desenhador/a especializado ou arte finalista	4.5	4.2
Maquetista especializado	4.5	5.3
Desenhador/a projectista	4.5	4.2
Chefe de compras e vendas	5.3	3
Técnico/a superior da área social	6.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
<b>C</b>		
Chefe de electricistas (encarregado)	2	3
Chefe de armazém/secção (encarregado)	2	3
Chefe controlador/a qualidade	2	3
Chefe laboratório	2	3
Chefe secção controlador/a tráfego	2	3
Mestre ou chefe de secção	2	3
Chefe serralharia	2	3
Encarregado/a fogueiro	2	3
Chefe oficina carpintaria	2	3
Debuxador/a	4.5	5.3
Colorista	4.5	5.3
Desenhador/a (mais de 6 anos)	4.5	5.3
Maquetista	4.5	5.3
Agente de planeamento	4.6	4.2
Agente de tempos e métodos	4.6	4.2
Técnico/a de laboratório	4.6	4.2
Chefe de produto	5.3	3

Inspector de vendas	5.3	3
Enfermeiro/a coordenador	6.1	5.3
D		
Adjunto/a de chefe de secção ou mestre	2	5.3
Adjunto/a de chefe de secção	2	5.3
Encarregado/a	2	3
Afinador/a-montador/a	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mandrilador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 1.ª	4.1	4.2
Oficial electricista	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador/a electroarco/oxiacetilénico de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Caldeireiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1.ª	4.2	5.3
Motorista de pesados	4.4	5.4
Modelista	4.5	5.3
Desenhador/a (3 a 6 anos)	4.5	5.3
Retocador/a especializado/a	4.5	5.3
Chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	3
Caixeiro/a-chefe	5.1	3
Vitrinista	5.1	5.3
Fiel de armazém	5.2	5.4
Vendedor/a	5.3	5.2
Enfermeiro/a	6.1	4.1
Educador/a de infância	6.5	4.1
E		
Afinador/a	4.1	5.3
Afiador/a de ferramentas de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 1.ª	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (até 1 ano)	4.1	5.3

Montador/a-ajustador/a de máquinas de 2.ª	4.1	4.2
Metalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 1.ª	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 1.ª	4.1	5.3
Calceteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Canteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosco ou cofragem de 1.ª	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Estucador/a de 1.ª	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 1.ª	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mineiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Marmoritador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 1.ª	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 1.ª	4.1	6.2
Marceneiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Maçariqueiro/a	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 1.ª	4.1	6.2
Facejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Perfilador/a de 1.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 1.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 1.ª	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 1.ª	4.1	5.3
Apontador/a (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Condutor/a-manobrador/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 1.ª	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 1.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Serralheiro/a civil de 2.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Picador/a de cartões Jacquard	4.1	5.3
Rectificador/a de flats de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª	4.1	5.3
Soldador/a electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª	4.1	5.3
Penteeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Rectificador mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Caldeireiro de 2.ª	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Desenhador/a (até 3 anos)	4.5	5.3

Analista de laboratório de ensaios químicos ou físicos	4.6	5.3
Cronometrista	4.6	5.3
Planificador/a ou planeador/a	4.6	4.2
Conferente	5.2	6.1
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Impressor/a de litografia	6.6	5.3
Impressor/a de rotogravura	6.6	5.3
Transportador/a de litografia	6.6	5.3
Compositor/a de tipografia	6.6	5.3
Impressor/a de tipografia	6.6	5.3
Impressora/a sobre papel e têxteis	6.6	5.3
Impressora/a de serigrafia	6.6	6.2
F		
Chefe de linha ou grupo	2	5.3
Operador/a de extrusão	3.2	5.3
Estampador/a ao quadro, ao rolo manual ou à pistola	3.5	5.3
Picador/a de cartões de debuxo	4.1	5.3
Afiador/a de ferramentas de 2.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-lateiro de 2.ª	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de fabrico de fechos de correr	4.1	4.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 2.ª	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 2.ª	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 3.ª	4.1	4.2
Metalizador/a de 2.ª	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 2.ª	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 2.ª	4.1	5.3
Calceteiro/a de 2.ª	4.1	6.2
Canteiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de toско ou cofragem de 2.ª	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Estucador/a de 2.ª	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 2.ª	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 2.ª	4.1	5.3
Mineiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Marmorizador/a de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 2.ª	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 2.ª	4.1	5.3
Marceneiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 2.ª	4.1	6.2
Facejador/a de 2.ª	4.1	5.3

Perfilador/a de 2.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 2.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 2.ª	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 2.ª	4.1	5.3
Apontador/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Turbineiro/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 2.ª	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3.ª	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 2.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Serralheiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Rectificador/a de flats de 2.ª	4.1	5.3
Penteeiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª	4.1	5.3
Soldador/a de electroarco ou oxia-cetilénico de 3.ª	4.1	5.3
Caldeireiro de 3.ª	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2.ª	4.2	5.3
Motorista de ligeiros	4.4	5.3
Adjunto/a de fabricação ou controlador/a	4.6	5.3
Adjunto/a de chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	5.3
Confeccionador/a de moldes	4.6	5.3
Controlador/a de qualidade	4.6	5.3
Planificador/a de corte	4.6	5.3
Preparador/a de laboratório	4.6	6.2
Preparador/a de tintas	4.6	6.2
Fotogravador/a	4.6	5.3
Caixeiro/a	5.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Auxiliar de educador/a de infância	6.5	5.1/6.1
Cortador/a de papel e tecidos	6.6	6.2
Cortador/a de guilhotina	6.6	6.2
Maquinista	6.6	5.3
G		
Operador/a de têxteis técnicos	3.1	
Abridor/a - batedor/a	3.2	6.2
Cardador/a de rama	3.2	6.2
Preparador/a de lotes	3.2	6.2
Operador/a de cops	3.2	6.2

Encolador/a	3.3	6.2
Embalador/a de órgãos	3.3	6.2
Encerador/a	3.4	6.2
Tintureiro/a	3.4	6.2
Pesador/a de drogas	3.4	6.2
Preparador/a de banhos	3.4	6.2
Branqueador/a	3.4	5.3
Clorador/a	3.4	6.2
Secador/a	3.4	5.3
Oxidador/a	3.4	6.2
Recuperador/a de banhos	3.4	6.2
Alargador/a	3.4	6.2
Calandrador/a - calandradeiro/a	3.4	6.2
Cardador/a de tecidos	3.4	6.2
Dobrador/a	3.4	6.2
Decatiçador/a	3.4	6.2
Engomador/a	3.4	6.2
Gaseador/a	3.4	6.2
Humidificador/a	3.4	6.2
Medidor/a - enrolador/a	3.4	6.2
Mercerizador/a	3.4	6.2
Polimerizador/a	3.4	6.2
Ramulador/a	3.4	6.2
Retocador/a de tecidos	3.4	6.2
Fixador/a de tecidos	3.4	6.2
Vaporizador/a	3.4	6.2
Tesourador/a - tosqueador/a	3.4	6.2
Tufador/a	3.4	6.2
Sanforizador/a	3.4	6.2
Esmerilador/a	3.4	6.2
Centrifugador/a	3.4	6.2
Escovador/a	3.4	6.2
Reforçador/a de quadros	3.5	6.2
Maquinista de máquinas <i>Leavers</i>	3.7	6.2
Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas	3.7	6.2
Branqueador/a de lavanderia	3.9	5.3
Apontador/a	3.10	5.3
Lubrificador/a	4.1	6.2
Rectificador/a de <i>flats</i> de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Metalizador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.4	6.1
Condutor/a de empilhadeira ou tractor	4.4	5.3
Controlador/a de produção	4.6	5.3
Embalador/a - etiquetador/a - rotulador/a	5.2	6.2
Ecónomo/a	6.3	5.4
Cozinheiro/a	6.3	5.4
Controlador/a-caixa	6.3	6.1
Polidor/a de litografia	6.6	6.2

H		
Contínuo/a-fiandeiro/a	3.2	6.2
Bobinador/a - encarretador/a	3.2 / 3.3	6.2
Caneleiro/a	3.2	6.2
Pesador/a	3.2 / 3.3	6.2
Preparador/a de cargas de bobinas	3.2	6.2
Retorcedor/a	3.2	6.2
Ajuntador/a	3.2	6.2
Separador/a de bobinas	3.2	6.2
Torce	3.2	6.2
Penteador/a	3.2	6.2
Dobador/a - meador/a	3.2	6.2
Laminador/a - estirador/a	3.2	6.2
Reunidor/a de mechas ou mantas	3.2	6.2
Esfarrapador/a	3.2	6.2
Assedador/a	3.2	6.2
Noveleiro/a-Enovelor/a	3.2	6.2
Texturizador/a	3.2	6.2
Copsador/a	3.2	6.2
Colhedor/a de balotes ou sarilhos	3.2	6.2
Urdidor/a	3.3	5.3
Atador/a de teias e filmes	3.3	6.2
Montador/a de teias e filmes	3.3	6.2
Enfiador/a de máquinas <i>Cotton</i>	3.3	6.2
Polidor/a de fios	3.3	6.2
Preparador/a de gomas	3.3	6.2
Tecelão/tecedeira	3.3	5.3
Rotulador/a	3.3	6.2
Maquinista de máquinas circulares mecânicas <i>jacquard</i>	3.3	6.2
Maquinista de máquinas rectas manuais e/ou motorizadas automáticas	3.3	6.2
Maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i>	3.3	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot e filets</i>	3.3	6.2
Tricotador/a manual	3.3	5.3
Remalhador/a	3.3	6.2
Remetedor/a - repassador/a	3.3	6.2
Operador/a de fabrico de feltro	3.3	6.2
Operador/a de preparação de fabrico de feltro	3.3	6.2
Lavador/a de quadros ou de mesas	3.5	6.2
Brunidor/a	3.6	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	3.6	6.2
Operador/a de máquinas de corte	3.6	6.2
Prensador/a - enformador/a	3.6	6.2
Rematador/a	3.6	6.2
Apanhador/a de rendas	3.6	6.2
Empacotador/a	3.6	6.2
Revistador/a	3.6 / 3.8	6.2

Selador/a	3.6	6.2
Recortador/a ou enrolador/a	3.6	6.2
Estendedor/a	3.6	7.2
Marcador/a	3.6	6.2
Costureiro/a	3.6	5.3
Bordador/a	3.7	5.3
Operador de maquinas de confecção automáticas	3.6	5.3
Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	3.7	6.2
Maquinista de maquinas de cobrir borracha	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i>	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de franjas e galões	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço	3.7	6.2
Oficial de mesa	3.7	6.2
Oficial de roda	3.7	6.2
Cerzidor/a	3.8	5.3
Montador/a	3.11	6.2
Operador/a de ar condicionado	4.1	6.2
Operador/a não especializado	4.1	6.2
Rectificador/a de rolos de pressão	4.1	6.2
Solaineiro/a	4.1	6.2
Substituidor/a de viajantes e anéis	4.1	6.2
Soldador/a por alta frequência	4.1	6.2
Controlador/a de águas	4.3	6.2
Vigilante de águas	4.3	6.2
Auxiliar de armazém	5.2	7.1
Distribuidor/a	5.2	7.1
Operador/a de pontes rolantes	5.2	5.3
Enfardador/a mecânico ou manual	5.2	6.2
Confeccionador/a de amostras e cartazes	5.3	5.3
Recolhedor/a de amostras	5.3	6.2
Dispenseiro/a	6.3	5.4
Empregado/a de balcão	6.3	6.2
Empregado/a de refeitório/cantina	6.3	6.2
Vigilante	6.5	6.1
Operador/a manual	6.6	6.2
Cartonageiro/a	6.6	6.2
Operador/a	6.6	6.2
Saqueiro/a	6.6	6.2
I		
Limpador/a de canelas ou bobinas	3.2	7.2
Recolhedor/a de cotão	3.2	7.2
Avivador/a	3.10	7.2
Ensacador/a de bobinas	3.10	7.2
Escolhedor/a	3.10	6.2

Recuperador/a de cotão ou desperdícios	3.10	7.2
Colocador/a de fitas	3.10	6.2
Colocador/a de lamelas	3.10	6.2
Limpador/a de máquinas	3.10	7.2
Desfiador/a-separador/a	3.10	7.2
Armador/a de liços	3.10	6.2
Alfinetedor/a ou colador/a	3.10	7.2
Borrifador/a	3.10	6.2
Correio/a	3.10	6.2
Engomador/a de fitas	3.10	7.2
Lavador/a	3.10	7.2
Prensador/a de meadas	3.10	6.2
Repinador/a	3.10	6.2
Transportador/a	3.10	6.2
Separador de lotes	3.10	6.2
Separador de trapo	3.10	6.2
Carregador/a de contínuos e torces	3.10	6.2
Alimentador/a de esquinadeira	3.10	7.2
Preparador/a de costura e soldadura de sacaria e encerados	3.10	7.2
Porteiro/a	6.2	7.1
Copeiro/a	6.3	6.1
Jardineiro/a	6.4	6.1
J		
Ajudante de jardineiro/a	6.4	6.1
Empregado/a de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

ANEXO III - A

**Enquadramento profissional**

**Tapeçaria**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Director/a-geral	1	1
Técnico/a de engenharia Classe 5	4.4	1
Médico/a do Trabalho	6.1	1
B		
Encarregado/a geral	2	2.2
Chefe de compras e de vendas	2	2.2
Chefe de laboratório	2	3
Encarregado/a geral de armazém	2	3
Técnico/a industrial	2	2.2
Técnico/a de tinturaria	2	2.2
Técnico/a de ultimação	2	2.2
Técnico/a de engenharia classe 6	4.4	1
Técnico/a superior área social	6.1	2.1

Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
C		
Chefe de electricistas ou técnico/a electricista	2	3
Chefe de armazém	2	3
Chefe de serralharia	2	3
Chefe de secção	2	3
Chefe de motorista ou coordenador/a de tráfego	2	3
Serralheiro/a-afinador/a	4.1	5.3
Encarregado/a de fogueiro	4.2	3
Desenhador/a-chefe	4.4	3
Desenhador/a de desenho, gravura ou fotogravura	4.4	5.3
Agente de tempos e métodos	4.5	2.2
Agente de planeamento	4.5	4.2
Inspector/a de vendas	5.3	3.1
Enfermeiro/a	6.1	3
D		
Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pedreiros	2	3
Chefe de lubrificação	2	3
Afinador/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Oficial electricista	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.2	4.2
Motorista de pesados	4.3	5
Desenhador/a de desenho de carpetes e tapetes	4.4	5.3
Analista	4.5	4.2
Condicionador/a	4.5	5.3
Caixeiro/a-chefe	5.1	5.3
Vitrinista	5.1	5.3
Empregado/a de armazém	5.2	5.2
Vendedor/a	5.3	4.2
Auxiliar de enfermagem	6.1	7.1
Educador/a de infância	6.5	4.1
E		
Adjunto/a de chefe de secção	2	3
Chefe de secção de amostras	2	3
Apontador/a metalúrgico	4.1	5.3
Canalizador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3

Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano	4.1	A
Afinador/a armador/a de teares semi-automáticos	4.1	5.3
Adjunto/a de afinador/a armador/a de teares	4.1	5.3
Controlador/a produção/fabricação	4.5	5.3
Controlador/a qualidade	4.5	5.3
Preparador/a laboratório	4.5	5.3
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Ecónomo/a	6.3	5.4
F		
Tecelão/tecedeira de alcatifas, carpetes e tapetes	3.2	5.3
Tecelão/tecedeira de capachos	3.2	5.3
Canalizador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Penteeiro/a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano	4.1	A
Turbineiro/a	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Motorista de ligeiros	4.3	5.4
Cronometrista	4.5	5.3
Planeador/a	4.5	4.2
Adjunto/a de fabricação/controlador/a	4.5	5.3
Caixeiro/a	5.1	5.2
Assentador/a de alcatifas	5.1	5.3
Cozinheiro/a	6.3	5.4
Auxiliar de educador/a de infância	6.5	5.1
G		
Extrusor/a	3.1	5.3
Tintureiro/a de rama	3.1	6.2
Preparador/a de lotes	3.1	6.2



Cardador/a de rama	3.1	6.2
Abridor/a-batedor/a	3.1	6.2
Tapeteiro/a manual de capachos	3.2	5.3
Operador/a de máquinas tufting	3.2	6.2
Operador/a de máquinas vernier	3.2	6.2
Pesador/a e preparador de pastas	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de agulhar	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de impregnação	3.3	6.2
Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Cardador/a de carpetes e alcatifas	3.3	6.2
Operador/a (tintureiro/a) de máquinas e aparelhos de tingir	3.3	6.2
Pesador/a de drogas	3.3	6.2
Lubrificador/a	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.3	6.1
Empilhador/a	4.3	6.2
Controlador/a-caixa	6.3	6.1
H		
Fiandeiro/a	3.1	6.2
Distribuidor/a de fios	3.2	6.2
Urdidor/a	3.2	6.2
Montador/a e preparador/a de teias	3.2	6.2
Caneleiro/a	3.2	6.2
Bobinador/a	3.1/3.2	6.2
Operador/a de teares <i>spool</i> automáticos	3.2	6.2
Operador/a de <i>tufting</i> manual	3.2	6.2
Operador/a de teares <i>axminter</i>	3.2	6.2
Operador/a de cardas ou <i>garnett</i>	3.3	6.2
Operador/a de misturas	3.3	6.2
Adjunto/a de operador/a de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Tonsador/a	3.3	6.2
Secador/a	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de colar capachos	3.3	7.2
Estampador/a	3.3	6.2
Cortador/a de carpetes e/ou tapetes e/ou alcatifas	3.3	7.2
Moldador/a	3.3	6.2
Debruador/a e/ou franjador/a	3.3	6.2
Revistador/a	3.3/3.4	6.2
Costureiro/a	3.3/3.4	5.3

Brunidor/a	3.4	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	3.4	6.2
Operador/a de máquinas de corte	3.4	6.2
Prensador/a-enformador/a	3.4	6.2
Rematador/a	3.4	6.2
Apanhador/a	3.4	6.2
Empacotador/a	3.4	6.2
Estendedor/a	3.4	6.2
Recortador/a ou enrolador/a	3.4	6.2
Reparador/a-preparador/a de pentes	4.1	7.2
Reparador/a-preparador/a de escovas e/ou caletas	4.1	7.2
Operador/a de aparelhos de ar condicionado	4.1	6.2
Confeccionador/a de cartazes	4.5	6.2
Selecionador/a de amostras	4.5	7.2
Copista	4.5	6.2
Pesador/a	4.5	6.2
Adjunto/a de assentador/a de alcatifas	5.1	6.2
Arrumador/a-embalador/a	5.2	7.2
Operador/a de máquinas de enfardar	5.2	6.2
Porteiro/a	6.2	7.1
Dispenseiro/a	6.3	5.4
Empregado/a de balcão	6.3	6.1
Empregado/a de refeitório/cantina	6.3	6.1
Vigilante	6.5	6.1
I		
Tapeteiro/a manual (acabador/a)	3.2	6.2
Alimentador/a de esquinadeiras	3.2	7.2
Acabador/a	3.3	6.2
Alimentador/a-descarregador/a de máquinas de lavagem	3.3	7.2
Apartador/a de trapos e desperdícios	3.3	7.2
Vaporizador/a	3.3	7.2
Cortador/a de capachos	3.3	6.2
Operador/a não especializado	4.1	7.2
Transportador/a	4.3	7.2
Picador/a de cartões	4.5	6.2
Empregado/a de amostras	4.5	7.1
Distribuidor/a	5.1	7.2
Embalador/a	5.2	7.2
Apartador/a de fios	5.2	7.2
Copeiro/a	6.3	6.1
Jardineiro/a	6.4	7.2
J		
Empregado/a de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

## ANEXO III - B

**Enquadramento profissional****Lanifícios**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Analista de sistemas	1	1
Chefe de contabilidade	1	1
Chefe de escritório	1	1 / 2.1
Director/a-geral	1 / 2	1
Médico/a de Trabalho	7.1	1
<b>B</b>		
Contabilista e/ou Técnico oficial de contas	1	1
Técnico/a de informática	1	2.1 / 4.1
Chefe de compras e de vendas	3	2.2
Encarregado geral	3	2.2
Técnico/a de cardação ou fiação	3	2.2
Técnico/a de ultimateção	3	2.2
Técnico/a industrial	3	2.2
Técnico/a de tinturaria	3	2.2
Técnico/a de penteação	3	2.2
Debuxador/a	4.3	2.2
Técnico/a superior da área social	7.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	7.1	1
<b>C</b>		
Técnico de secretariado	1	4.1
Chefe de armazém	3	3
Chefe de laboratório	3	3
Chefe de serralharia	3	3
Chefe de electricistas ou técnico/a electricista	3	3
Chefe de secção	3	3
Mesclador/a	4.2	4.2
Revisor/a de tecidos acabados	4.4	5.3
Serralheiro/a-afinador/a	5.1	5.3
Desenhador/a-chefe	5.4	3
Agente de planeamento	5.5	4.2
Agente de tempos e métodos	5.5	2.2
Enfermeiro/a-coordenador/a	7.1	3
<b>D</b>		
Técnico administrativo	1	5.1
Chefe de pedreiros/as ou carpinteiros/as ou pintores/as	3	3
Chefe de motoristas ou coordenador/a de tráfego	3	3
Chefe de lubrificação	3	3
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares	4.3	4.2
Afinador/a	5.1	5.3

Penteeiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Canalizador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Oficial electricista	5.1	5.3
Fogoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.2	4.2
Motorista de pesados	5.3	5
Desenhador	5.4	5.3
Analista	5.5	4.2
Condicionador/a	5.5	5.3
Caixeiro/a-chefe	6.1	5.2
Empregado/a de armazém	6.2	5.2
Vendedor/a	6.3	4.2
Enfermeiro/a	7.1	4.1
Educador/a de infância	7.5	4.1
<b>E</b>		
Assistente administrativo	1	6.1
Adjunto/a de chefe de secção	3	3
Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 metros	4.3	4.2
Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos	4.3	4.2
Penteeiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Apontador/a metalúrgico	5.1	5.3
Canalizador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	5.1	A
Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Preparador/a de laboratório	5.5	5.3
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	7.1	5.3
<b>F</b>		
Auxiliar administrativo	1	6.1
Adjunto de fabricação/a-controlador/a	3	5.3
Tecelão/tecedeira de três teares automáticos	4.3	4.2
Canalizador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3

Torneiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pentecreiro de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Carpinteiro de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pré-ofical electricista do 1.º ano	5.1	A
Ferramenteiro	5.1	5.3
Turbineiro	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.2	5.3
Motorista de ligeiros	5.3	5.4
Fotogravador/a ou gravador/a e montador/a de quadros	5.4	4.2
Cronometrista	5.5	5.3
Planeador/a	5.5	4.2
Caixeiro/a	6.1	5.2
Chefe de refeitório	7.3	3
Auxiliar de educador/a de infância	7.5	5.1 / 6.1
G		
Telefonista	1	6.1
Tecelão/tecedeira de dois teares	4.3	5.3
Tecelão/tecedeira de amostras de um tear	4.3	5.3
Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas	4.3	5.3
Pesador/a de drogas	4.4	6.2
Pesador/a ou preparador/a de pastas	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de agulhar	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de impregnação	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Lubrificador/a	5.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.2	5.3
Empilhador/a	5.3	6.2
Ajudante de motorista	5.3	6.1
Misonetista	5.4	6.2
Controlador/a caixa	7.3	6.1
Cozinheiro/a	7.3	5.4
Ecónomo/a	7.3	5.4
H		
Lavador/a	4.1	7.2
Operador/a de máquinas	4.1	6.2
Aparateiro/a	4.2	6.2
Cardador/a	4.2	6.2
Fiandeiro/a	4.2	6.2

Preparador/a de lotes de cardação	4.2	6.2
Operador/a de máquinas convertedoras de fibras	4.2	6.2
Bobinador/a	4.2 / 4.3	6.2
Caneleiro/a	4.3	6.2
Colador/a ou enrolador/a	4.3	6.2
Maquinista teares circulares	4.3	6.2
Montador/a e preparador/a de teias	4.3	6.2
Passador/a	4.3	6.2
Tecelão/tecedeira	4.3	5.3
Urdidor/a	4.3	5.3
Metedor/a de fios	4.3 / 4.4	6.2
Operador/a de máquinas e aparelhos de tingir	4.4	6.2
Secador/a	4.4	6.2
Debruador/a e/ou franjeador/a	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimação do sector seco	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimação do sector molhado	4.4	6.2
Cerzidor/a	4.4	6.2
Revistador/a	4.4	6.2
Estampador/a	4.4	6.2
Operador/a de mistura	4.4	6.2
Adjunto/a de operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Bordador/a	4.5	6.2
Brunidor/a	4.6	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	4.6	6.2
Costureiro/a	4.6	6.2
Rematador/a	4.6	6.2
Enfiador/a	4.5	6.2
Operador/a de aparelhos de ar condicionado	5.1	6.2
Reparador/a de escovas e ou caleças	5.1	7.2
Reparador/a de pentes	5.1	7.2
Confeccionador/a de cartazes	5.5	6.2
Seleccionador/a de amostras	5.5	7.2
Operador/a de máquinas de enfiar	6.2	6.2
Pesador/a	6.2	6.2
Arrumador/a-embalador/a	6.2	7.2
Dispenseiro/a	7.3	5.4
Chefe de limpeza	7.4	5.3
Vigilante	7.5	6.1
I		
Contínuo/a	1	7.1
Alimentador/a-des-carregador/a de máquinas de lavagem	4.1	7.2
Alimentador/a de escolha	4.1	7.2
Apartador/a de lãs	4.1	7.2
Apartador/a de trapo e desperdícios	4.1	7.2

Repassador/a de lâs	4.1	7.2
Vaporizador/a	4.2 / 4.4	7.2
Movimentador/a	4.2 / 4.3 / 4.4	7.2
Operador/a de máquinas de fição e/ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador/a	4.2	7.2
Operador/a de máquinas de penteação e fição	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fição	4.2	6.2
Estampador/a de penteado	4.4	7.2
Lavador/a de penteado	4.4	7.2
Transportador/a	4.4	7.2
Desbarrador/a	4.4	6.2
Esbicador/a	4.4	6.2
Lavador/a ou fixador/a	4.4	6.2
Acabador/a	4.5	6.2
Operador/a não especializado/a	5.1	7.2
Empregado/a de amostras	5.5	7.1
Apartador/a de fios	6.2	7.2
Porteiro/a	7.2	7.1
Empregado/a de balcão	7.3	6.1
Copeiro/a	7.3	6.1
Empregado/a de refeitório	7.3	6.1
Jardineiro/a	7.4	6.2
J		
Empregado/a de limpeza	7.4	7.1

ANEXO III - C

**Enquadramento profissional**

**Sector administrativo**

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

Categorias	Níveis de qualificação
A	
Chefe de escritório	1 / 2.1
Director/a de serviços	1
Secretário/a-geral	1
B	
Analista de sistemas	1
Chefe de departamento	1 / 2.1

Chefe de serviços	1
Contabilista / técnico/a de contas	1
C	
Chefe de secção	3
Programador/a	2.1 / 4.1
Tesoureiro/a	2.1
Técnico/a de contabilidade	4.1
D	
Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
Operador/a informático	4.1
Técnico/a de secretariado	4.1
E	
Caixa	5.1
Técnico/a administrativo de 1.ª	5.1
F	
Técnico/a administrativo de 2.ª	5.1
G	
Assistente administrativo	5.1
Recepcionista	6.1
Telefonista	6.1
H	
Auxiliar administrativo	7.1
Contínuo/a	7.1
Servente de limpeza	7.1

ANEXO IV

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial:

Grupo	Retribuição mensal (euros)
A .....	895.00
B .....	775.00
C .....	674.00
D .....	603.50
E .....	561.00
F .....	510.00
G .....	504.50
H .....	504.00
I .....	503.00
J .....	502.00

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A .....	859.00
B .....	797.00
C .....	751.00
D .....	691.00
E .....	675.50
F .....	602.50
G .....	541.50
H .....	502.00

Porto, 19 de Junho de 2014.

Pela Anil, Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, na qualidade de mandatário:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, na qualidade de mandatário:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

Pela COFESINT, Confederação de Sindicatos de Indústria, Energia e Transportes, como mandatários:

*Oswaldo Fernandes de Pinho.*

*Fernando Ferreira Marmelo.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, representa os seguintes sindicatos:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança, Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Depositado e, 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 97/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 19, de 22 de Maio de 2006, 1.ª Série n.º 25, de 8 de Julho de 2007, 1.ª Série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, 1.ª Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 (1.ª republicação), 1.ª Série n.º 16, de 29 de Abril de 2010, 1.ª Série n.º 18, de 15 de Maio de 2010, 1.ª Série n.º 30, de 15 de Agosto de 2011 e texto consolidado.

**Alterações**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

3- (*Mantém-se*).

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência e denúncia)**

1- (*Mantém-se*).

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Junho de 2014 e até 31 de Maio de 2015.

3- Actual número 4.

4- Actual número 5.

5- Actual número 6.

6- Actual número 7.

7- Actual número 8.

**Cláusula 4.ª**

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

3- A duração dos contratos a termo certo não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de três vezes, sendo aplicável regime excepcional ou temporário de renovação previsto em lei.

4- (*Mantém-se*).

5- (*Mantém-se*).

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Condições de admissão)

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula quanto a idade mínima legal de admissão e habilitações literárias mínimas, é aplicável o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38968, de 27 de Outubro de 1952, Decreto-Lei n.º 40964, de 31 de Dezembro de 1956, Decreto-Lei n.º 45810, de 9 de Julho de 1964, Decreto-Lei n.º 538779, de 31 de Dezembro, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto), Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março, Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, Decreto-Lei n.º 176/2012, de 2 de Agosto, de acordo com a idade do trabalhador.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Relatório único)

A organização do relatório único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado a sindicato filiado na FESETE, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Porteiros)

1- Para os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2- (*Mantém-se*).

3- O dia de descanso semanal dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Regime especial de adaptabilidade)

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

3- O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, afixado nas instalações da entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias consecutivos, aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de dois dias a contar da data da afixação.

4- (*Mantém-se*).

5- (*Mantém-se*).

6- (*Mantém-se*).

7- (*Eliminada*).

8- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses.

9- (*Mantém-se*).

10- 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 o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos e ao delegado sindical, assim que seja do seu conhecimento.

11- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *b*) e *c*) do número 1, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo em descanso previsto na 2.<sup>a</sup> parte do número 2 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

12- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *b*) do número 1, 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 3 sábados, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

13- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *c*) do número 1, 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 24.<sup>a</sup>-A

(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 00h00 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 depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Trabalho suplementar)

1- (*Mantém-se*).

2- 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.

3- 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 viabi-

lidade, nos termos da lei.

4- (*Mantém-se*).

5- 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 3 desta cláusula.

6- Anterior número 5.

7- Anterior número 6.

8- Anterior número 7.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Condições de isenção de horário de trabalho)

3- (*Eliminada*).

4- Passa a 3.

5- Passa a 4.

6- Passa a 5.

7- Passa a 6.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por trabalho suplementar)

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

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelo trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 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 Janeiro de 2015;

c) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 35.<sup>a</sup>

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

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

a) 50% da retribuição, por cada hora de trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de Janeiro de 2015;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 36.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do período de férias)

1- (*Mantém-se*).

2- (*Mantém-se*).

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

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

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

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

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

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto nos números 3 e 4 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 38.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório)

1- (*Eliminada*).

2- (*Eliminada*).

3- Passa a 1.

4- Passa a 2.

5- (*Eliminada*).

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) (*Mantém-se*);

b) (*Mantém-se*);

c) Dos porteiros;

d) (*Mantém-se*);

e) (*Mantém-se*).

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>.

2- (*Mantém-se*).

3- (*Eliminado*).

4- (*Eliminado*).

5- Passa a número 3.

§ único - Às férias já vencidas a 1 de Janeiro de 2014, bem como às devidas pela admissão durante o ano de 2014, aplica-se o regime previsto na redacção da cláusula 46.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Prevenção e controlo da alcoolemia)**

1- (*Mantém-se*).

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- (*Mantém-se*).

4- (*Mantém-se*).

5- (*Mantém-se*).

6- (*Mantém-se*).

7- (*Mantém-se*).

8- (*Mantém-se*).

9- (*Mantém-se*).

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Apoio à vigilância aos filhos dos trabalhadores e das trabalhadoras)**

1- Terminado o período de licença parental inicial, as empresas concederão aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2- O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.

3- O trabalhador e a trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.

4- Esta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)**

1-

e) À deslocação do cônjuge ou pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge e reconhecidas por lei, filhos menores e ou filho com deficiência ou doença crónica, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d).

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**(Disposição final)**

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º

19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 25, de 8 de Julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 16, de 29 de Abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 18, de 15 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 30, de 15 de Agosto de 2011 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.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**(Disposição final)**

(*Eliminada*).

ANEXO I

**(Categorias profissionais têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias)**

**Área 3 - Produção**

3.6- Confeccção:

*Operador(a) de máquinas de confeccção automáticas* - É o(a) trabalhador (a) que conduz as máquinas de confeccção automáticas que procedem ao corte, embainhamento e dobra dos artigos têxteis-lar.

*Revistador (a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

3.8- Revista:

*Revistador (a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

3.11- Acolchoaria:

*Montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à montagem das diferentes partes que compõem um artigo acolchoado.

**Área 6.2 - Portaria**

Eliminar a definição de guarda.

ANEXO I-A

**(Categorias profissionais tapeçaria)**

**Área 6.2 - Portaria**

Eliminar a definição de guarda.

ANEXO I-B

**(Categorias profissionais lanifícios)**

**Área 4 - Produção**

4.6- Confeccção:

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de



brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a)* – É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* – É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

*Rematador(a)* – É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

**Área 7.2 - Portaria**

Eliminar a definição de guarda.

**ANEXO III**

**(Enquadramento profissional têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias)**

Grupo H - Operador(a) de máquinas de confecção automáticas - área 3.6; nível de qualificação - 5.3.

Grupo H - Montador(a) - área 3.11; nível de qualificação - 6.2.

Grupo I - Guarda - (*eliminar*).

**ANEXO III - A**

**(Enquadramento profissional tapeçaria)**

Grupo H - Guarda - (*eliminar*).

**ANEXO III - B**

**(Enquadramento profissional lanifícios)**

Grupo H - Brunidor(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo H - Cortador(a)/talhador(a)/ ou riscador(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo H - Costureiro(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo H - Rematador(a) - área 4.6; nível de qualificação - 6.2.

Grupo I - Guarda - (*eliminar*).

O trabalhador guarda é reclassificado em porteiro.

**ANEXO IV**

**(Tabela salarial e subsídio de refeição)**

Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Junho de 2014 até 31 de Maio de 2015.

Grupo	Remuneração
A	895,00 €
B	775,00 €
C	674,00 €
D	603,50 €
E	561,00 €
F	510,00 €
G	504,50 €
H	504,00 €
I	503,00 €
J	502,00 €

Subsídio de refeição - 2,35 € por dia, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>.

**ANEXO V**

**(Sector administrativo -Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria)**

**(Tabela salarial e subsídio de refeição)**

Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Junho de 2014 até 31 de Maio de 2015.

GRUPO	REMUNERAÇÃO
A	859,00 €
B	797,00 €
C	751,00 €
D	691,00 €
E	675,50 €
F	602,50 €
G	541,50 €
H	502,00 €

Subsídio de refeição - 2,35 € por dia, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>.

Porto, 19 de Junho de 2014.

Pela Anil, Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, na qualidade de mandatário:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, na qualidade de mandatário:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

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

*Carlos João Teodoro Tomás.*

*Manuel António Teixeira de Freitas.*

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

2- O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

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

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Junho de 2014 e até 31 de Maio de 2015.

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, «Admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo VI, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VII, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VIII, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- h) Capítulo IX, «Formação profissional»;
- i) Capítulo XII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- j) 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 30 dias e para efeitos do disposto no número 4 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte que deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

1- Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com mais de 20 trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 15 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2- As empresas com um número de trabalhadores até 20 podem admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3- A duração dos contratos a termo certo não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de três vezes, sendo aplicável regime excepcional ou temporário de renovação previsto em lei.

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

5- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

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

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

**Grupo A:**

**Trabalhadores administrativos:**

- a) A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal;
- b) Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuírem curso técnico-profissio-

nal, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

c) Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

**Grupo B:**

Cobreadores - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

**Grupo C:**

Telefonistas - idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

**Grupo D:**

Serviços auxiliares de escritório - idade e habilitações mínimas legais.

3- Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

– Para efeitos do disposto nesta cláusula quanto a idade mínima legal de admissão e habilitações literárias mínimas, é aplicável o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38968, de 27 de Outubro de 1952, Decreto-Lei n.º 40964, de 31 de Dezembro de 1956, Decreto-Lei n.º 45810, de 9 de Julho de 1964, Decreto-Lei n.º 538779, de 31 de Dezembro, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto), Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março, Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, Decreto-Lei n.º 176/2012, de 2 de Agosto, de acordo com a idade do trabalhador.

§ único. O disposto no número 2 desta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

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

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

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Contagem do período experimental**

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

2- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Contratos por tempo indeterminado**

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, 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 9.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

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

a) 30 dias para 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 10.<sup>a</sup>**

**Contratos em comissão de serviço**

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

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

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

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

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

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Categorias e carreiras profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Relatório único**

A organização do relatório único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado a sindicato filiado na FESETE, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
  - j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor -se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos pre-

vistos na lei;

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicarem direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa

ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à 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.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação do trabalho**

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho**

1- O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.

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

3- 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, excepto para o terceiro turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22h00 ou 23h00,

respectivamente.

4- Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a 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. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5- Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60 % dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

6- Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Porteiros**

1- Para os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2- Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3- O dia de descanso semanal dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de adaptabilidade**

1- Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) 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;

c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder cinquenta horas em média num período de dois meses;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou

depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, de forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2- As horas de aumento de trabalho referidas na alínea b) e c) do número 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % e de 10 %, respectivamente, da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 % e de 10 %, respectivamente, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3- O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, afixado nas instalações da entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias consecutivos, aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de dois dias a contar da data da afixação.

4- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de 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 de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

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

7- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses.

8- Para efeitos da presente cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

9- 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 o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos e ao delegado sindical, assim que seja do seu conhecimento.

10- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea b) e c) do número 1, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo em descanso previsto na 2.ª parte do número 2 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

11- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea b) do número 1, 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 3 sábados, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

12- No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea c) do número 1, 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 22.<sup>a</sup>

##### 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 23.<sup>a</sup>

**Laboração com turnos**

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Apenas é 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.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

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

4- Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- 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 24.<sup>a</sup>-A

**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 00h00 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 depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Laboração contínua**

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de 12 semanas, 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 26.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Considera -se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20h00 e as 7h00.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6h00 e as 24h00, em actividades enquadradas no âmbito do número 1 da cláusula 1.<sup>a</sup>.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- 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.

3- 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.

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

5- 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 3 desta cláusula.

6- Não é permitido o trabalho suplementar nos feriados 25 de Abril e 1.º de Maio.

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

8- 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.

CAPÍTULO V

**Isenção de horário de trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Condições de isenção de horário de trabalho**

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, nos termos previstos no número 4, alínea a), sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diários e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

6- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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.

2- Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, III - A, III - B e III - C, sendo a remuneração certa mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela do anexo IV e V.

3- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo, respectiva catego-

ria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e companhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4- Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal conforme definido na lei.

5- Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no número 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração 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 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

1- O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

2- As comissões de vendas devidas aos trabalhadores técnicos de vendas deverão ser liquidadas até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que sejam cobradas.

3- O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

1- Sempre que um trabalhador, ainda que aprendiz, substitua outro de categoria e ou retribuição superior passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e 20 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

2- Para a indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00 (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre



as 23h00 e as 7h00 (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho em regime de turnos**

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

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

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

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

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

$$15 h + Pi \times H : 100 \times H$$

sendo: *h* o número de horas de trabalho prestadas no ano durante o período nocturno; *Pi* o valor, 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número um 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 um desta cláusula.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho suplementar**

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

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelo trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 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 Janeiro de 2015;

c) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 35.<sup>a</sup>

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

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso

semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de Janeiro de 2015;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro 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 36.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

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 e 4 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 37.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Remuneração do chefe de equipa**

O profissional a quem seja atribuída categoria de chefe de equipa, será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefia.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos porteiros;
- d) Em exposição ou feira;
- e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e I - A e área 6.1 do anexo I - B deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como, *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo -se o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

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

4- Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado

familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 e 25 de Dezembro.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Feriados facultativos**

1- Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

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

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitara 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 no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>.

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 cumula com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

§ único - Às férias já vencidas a 1 de Janeiro de 2014, bem como às devidas pela admissão durante o ano de 2014, aplica-se o regime previsto na redacção da cláusula 46.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

2- Para 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 48.<sup>a</sup>

**Encerramento da empresa**

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) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato e algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de cinco dias;

e) 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 49.<sup>a</sup>

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

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, verificando-se 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 respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>.

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

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

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na

época de 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 indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins: Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta; Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial; Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas

de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

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;

k) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos das Leis n.ºs 25/89 e 294/90 e da Portaria n.º 790/2001.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, 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 nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea k) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;

e) As por lei assim consideradas.

3- Nos casos previstos na alínea d) número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, 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- Nos casos previstos na alínea *g*), número 2, da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição: Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do número 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>; cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical, constante no número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou 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 sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão.

3- A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da cláusula 27.<sup>a</sup>, não prejudicando o acréscimo do direito ao subsídio de férias.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde assegurada 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 59.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

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

2- Para 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 processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo -os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de 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, como 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 60.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou 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 61.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

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

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

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

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

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

*a)* Admissão na empresa;

*b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;

*c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alte-

ração 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 efeitos do disposto nos números anteriores deve ser facultado o acesso:

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

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

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 a), b), h), j) e l) 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 f) 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 f) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

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

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores - 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - 8 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 64.<sup>a</sup>

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

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

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e

segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros.

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhoraras condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparencia às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

4- A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

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

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou 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 67.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da represen-

tação 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 68.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

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

2- Considera -se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

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

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dis-



pondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

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

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l.

7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

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

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

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

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

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos

de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

4- Para efeito de cumprimento do disposto no 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 71.<sup>a</sup>

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

1- As horas de formação previstas no número 2 da 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- Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação

realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Conteúdo da formação contínua**

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

**CAPÍTULO X**

**Apoios e subsídios**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Apoio à vigilância aos filhos dos trabalhadores e das trabalhadoras**

1- Terminado o período de licença parental inicial, as empresas concederão aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2- O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.

3- O trabalhador e a trabalhadora deve apresentar os documentos de prova comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.

4- Esta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado no anexo IV e V por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

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

3- Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no número 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4- No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5- O direito ao subsídio de refeição diário mantém-se sempre que o incumprimento do horário de trabalho diário não ultrapasse dez minutos duas vezes por mês.

**CAPÍTULO XI**

**Deslocações**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Deslocações**

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

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

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores têm 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 extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;

d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 0,35 € por quilómetro percorrido.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações**

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e da 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- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1- As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

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

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

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, 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) À deslocação do cônjuge ou pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge e reconhecidas por lei, filhos menores e ou filho com deficiência ou doença crónica, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

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

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

4- Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 0,35 € por quilómetro percorrido e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

**CAPÍTULO XII**

**Livre exercício da actividade sindical**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Actividade sindical nas empresas**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeada-

mente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Reuniões de trabalhadores nas empresas**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 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 hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- O empregador obriga-se a garantir a cedência do 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 84.<sup>a</sup>

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

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, 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 e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Direito de afixação e informação sindical**

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Crédito de horas dos delegados sindicais**

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

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;

e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6 membros;

f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7 membros;

g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8 membros;

h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10 membros;

i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12 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 XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Disposição sobre categorias profissionais**

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

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

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

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

5- Em sede de comissão paritária podem ser validados outros cursos de formação profissional para efeitos do disposto no número 3.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

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

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e integrar as suas lacunas.

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

4- Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte inte-

grante do presente contrato.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Disposição final

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 25, de 8 de Julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 16, de 29 de Abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 18, de 15 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série n.º 30, de 15 de Agosto de 2011 e que não foram objecto da presente revisão.

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

##### Área 1 - Direcção

*Chefe de organização ou de produção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela organização do trabalho na empresa.

*Directora(a) técnico* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

##### Área 2 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a) geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz a ligação entre o chefe de secção e o director técnico. Sob sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções.

*Encarregado(a) geral de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

*Encarregado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado(a) de fogueiro* - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

*Chefe de armazém/secção [encarregado(a)]* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de electricistas [encarregado(a)]* - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável que dirige e coordena

a execução dos serviços, com pelo menos cinco trabalhadores.

*Chefe de controlo de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo cumprimento dos padrões ou normas de qualidade estabelecidos nas várias fases de fabrico.

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

*Chefe de linha ou grupo* - É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção de malhas.

*Mestre ou chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta determinada secção.

*Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre* - É o(a) trabalhador(a) que sob as ordens do seu superior hierárquico dirige total ou parcialmente os trabalhadores de uma determinada secção, sendo responsável pela disciplina e boa execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que chefia a serralharia com, pelo menos, cinco serralheiros.

*Chefe de oficina de carpintaria* - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

*Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que, com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção, orienta a secção de controlo de tráfego - entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Adjunto(a) de chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores da área dos transportes ou a elas adstritos, vigiando as entradas e saídas de pessoas, bens e serviços.

##### Área 3 - Produção

###### 3.1- Têxteis técnicos

*Operador(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com equipamentos na produção de têxteis técnicos (tecidos não tecidos), podendo exercer funções nas restantes áreas de produção, sendo -lhe assegurada a formação adequada às novas funções.

###### 3.2- Fiação

*Abridor(a) e batedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

*Ajuntador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.

*Assedador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de assedar ou pentear ramas de cânhamo ou linho e, bem assim, aquele que se ocupa das máquinas antecedentes que auxiliam a assedagem dessas ramas.

*Bobinador(eira) ou encarretador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encher canelas.

*Cardador(a) de rama* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Colhedor(a) de balotes ou sarilhos* - É o(a) trabalhador(a)

que faz balotes ou sarilhos, pesa, identifica, faz atilhos para afixação de produto e substitui bobinas cheias por vazias.

*Contínuo(a) ou fiandeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fiar teias e tramas.

*Copsador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de encher *cops*.

*Dobador(a) ou meador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

*Esfarrapador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de esfarrapar tecidos ou desperdícios têxteis.

*Laminador(a) ou estirador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de laminar.

*Limpador(a) de canelas ou bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que limpa as canelas ou bobinas, podendo por vezes transportá-las.

*Novelira ou enovelira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

*Operador(a) de cops* - É o(a) trabalhador(a) que controla e repara os *cops* metálicos.

*Operador(a) de extrusão* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

*Penteador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

*Preparador(a) de carga de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega -as do porta-material, antes e depois do tingimento.

*Preparador(a) de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Recolhedor de cotão* - É o(a) trabalhador(a) que retira o cotão das máquinas, colocando -o em paletas.

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

*Reunidor(a) de mechas ou mantas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de reunir mechas ou montes.

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

*Separador(a) de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que separa as bobinas com fio defeituoso dos torcedores e contínuos e procede à sua reparação.

*Texturizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de texturizar.

*Torce* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

### 3.3- Tecelagem

*Atador(a) de teias e filmes* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as

lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

*Bobinador(a) ou encarretador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

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

*Encolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

*Enfiador(a) de máquinas «cotton»* - É o(a) trabalhador(a) que enfia as malhas nos pentes das máquinas «cotton».

*Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «jacquard»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «cotton» «ketten» e «raschel»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizada sou automáticas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de «tricot» e «filets»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Montador(a) de teias e filmes* - É o(a) trabalhador(a) que prepara e monta os filmes nos teares, acompanhando a passagem do filme até ao pente.

*Operador(a) de fabrico de feltro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fabrico de feltro.

*Operador(a) de preparação de fabrico de feltro* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz este tipo de máquinas.

*Pesador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

*Polidor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de gomar e polir fios.

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

*Remalhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de ramalhar.

*Remetedor(a) ou repassador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que monta os liços e pentes e neles remete fios.

*Rotulador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coloca etiquetas nos artigos têxteis.

*Tecelão ou tecedeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz os teares ou máquinas de tecer.

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

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas.

### 3.4- Branqueação, tinturaria e acabamentos

*Alargador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de alargar tecidos.

*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.

*Calandrador(a) ou calandreiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer tipo de calandra.

*Cardador(a) de tecido* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

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

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

*Decatizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com este tipo de máquina.

*Dobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, dobra os tecidos.

*Encerador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encerar.

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

*Escovador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de escovar tecidos, antes e depois de tingidos.

*Esmerilador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de amaciar os tecidos.

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

*Gazeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gazeirar fios ou tecidos.

*Humidificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que controla a percentagem de humidade e tempo de humificação da seda.

*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 se façam separadamente. Quando a medição é feita por aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores.

*Mercerizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de mercerizar tecidos ou fios.

*Oxidador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem funções idênticas às do tintureiro.

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

*Polimerizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de polimerizar tecidos.

*Preparador(a) de banhos* - É o(a) trabalhador(a) que procede à preparação de banhos de acabamentos de artigos têxteis.

*Ramulador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas.

*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.

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

*Sanforizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz san-

for.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

*Tintureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

*Tufador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar; polimerizar ou fixar.

### 3.5- Estamparia

*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.

*Lavador(a) de quadros ou de mesas* - É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfineteira ou coladeira.

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

### 3.6- Confecção

*Apanhador(a) de rendas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que a renda apresenta.

*Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos têxteis.

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Empacotador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Estendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Marcador(a)* - É o/ trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à marcação dos tecidos com carimbos.

*Operador(a) das máquinas de corte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Operador(a) de máquinas de confecção automáticas* - É o(a) trabalhador (a) que conduz as máquinas de confecção automáticas que procedem ao corte, embainhamento e dobra dos artigos têxteis-lar.

*Prensador(a) ou enformador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas

de fios.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

*Recortador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

*Selador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rotular os carrinhos e linhas.

### 3.7- Rendas, bordados e passamanarias

*Maquinista de máquinas «leavers»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «saurer» e análogas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de bordar de cabeças* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de franjas ou galões* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

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

*Oficial de roda* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de roda.

### 3.8- Revista:

*Cerzidor(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos dos tecidos, tornando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais, ou conduzindo as máquinas de cerzir.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

### 3.9- Lavandaria

*Branqueador(a) de lavandaria* - É o(a) trabalhador(a) que, numa lavandaria, separa os artigos têxteis antes da lavagem; conduz as máquinas de lavar e secar e de calandrar e acondiciona os artigos finais.

### 3.10- Comum a todas as secções de produção

*Alfinetador(a) ou colador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar.

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Apontador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que anota as entradas, presenças e saídas do pessoal e regista para efeitos de elaboração da folha de férias.

*Armador(a) de liços* - É o(a) trabalhador(a) que arma ou

monta liços, segundo as exigências dos artigos.

*Avivador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que carrega tabuleiros com gadores de seda e mergulha -os em banho, dentro de tinas, e em seguida retira -os para serem colocados em centrifugadores.

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

*Carregador(a) de contínuos e torces* - É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

*Colocador(a) de fitas* - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

*Colocador(a) de lamelas* - É o(a) trabalhador(a) que coloca lamelas nos teares.

*Correio(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

*Desfiador(a) ou separador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que desfia ou separa os artigos têxteis.

*Engomador(a) de fitas* - É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

*Ensacador(a) de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento das bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente.

*Escolhedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que limpa os gadores da seda e faz a respectiva escolha dos mesmos, envolvendo-os em cintas de pano.

*Lavador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*.

*Limpador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que, não desmontando nem montando máquinas, procede à sua limpeza.

*Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou encerados* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva a costureira nas operações de pré-costura e pós-costura e sacaria e encerados e ou estende e puxa o encerado a ser soldado, ajudando a conduzir a máquina de soldar por alta frequência.

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

*Recuperador(a) de algodão ou desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas.

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

*Separador(a) de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que no final de cada corte separa, de acordo com os respectivos mapas, os lotes que serão distribuídos na costura.

*Separador(a) de trapo* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo ou desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta mercadorias das oficinas segundo orientações que lhe são dadas.

### 3.11- Acolchoaria

*Montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à montagem das diferentes partes que compõem um artigo acol-



choado.

#### 4- Área de apoio à produção

##### 4.1- Manutenção

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimento especializado afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação de produtos têxteis, podendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

*Afinador(a)-montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela manutenção periódica das máquinas, desmontando, montando e afinando as mesmas.

*Afiador(a) de ferramenta* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a tarefa de afiar as ferramentas.

*Aplainador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Caldeireiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que constrói, repara ou monta caldeiras e depósitos; enforma e desenforma balizas, chapas e perfis para a indústria naval.

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

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas de metais aquecidos, fabricando ou separando peças ou ferramentas. Pode proceder também à soldadura por caldeamento e tratamento técnico de recozimento, têmpera e revenido.

*Funileiro(a) -latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha--de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas ou industriais.

*Gravador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

*Mandrilador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peça modelo.

*Mecânico(a) de automóveis* - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico(a) de aparelhos de precisão* - É o(a) trabalhador(a) que monta ou afina e repara aparelhos de precisão.

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

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupada lubrificação das máquinas.

*Picador(a) de cartões de «jacquard»* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter.

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

*Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos decorrer* - É o(a) trabalhador(a) que procede a uma das operações inerentes à fabricação de fechos de correr.

*Operador(a) de máquinas de pantógrafo* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que grava letras e motivos decorativos em metal não precioso a partir de um molde.

*Operador(a) de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da vigilância e limpeza da aparelhagem de ar condicionado.

*Rectificador(a) de rolos de pressão* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do revestimento e rectificação de todos os rolos.

*Solaineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que repara as solainas.

*Substituidor(a) de viajantes e limpador(a) de anéis* - É o(a) trabalhador(a) que procede à mudança dos viajantes e limpeza dos anéis nos contínuos e torcedores.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais de limpeza dos locais de trabalho.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) 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. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento dos rectif mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes* - É o(a) trabalhador(a) que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, para balancés, dando-lhes a forma desejada.

*Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno* - É o(a) trabalhador(a) que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza metálica.

*Soldador(a) por alta frequência* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de soldar as costuras do encerado por alta frequência.

*Torneiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos

de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Apontador(a) metalúrgico* - É o(a) profissional 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 e sectores ligados à produção.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) profissional que verifica se o trabalho utilizado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificação técnica. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

*Maçariqueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Metalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à pistola ou por banho, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

*Rectificador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que, operando numa máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Rectificador(a) de «flatts»* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em máquinas de rectificar apropriadas, rectifica os apoios de réguas, levanta, coloca e recrava sob pressão os flatts nas réguas, procedendo seguidamente à sua rectificação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusivamente ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Carpinteiro(a) de limpos* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos* - É o(a) trabalhador(a) que executa a montagem, em edifícios e outras instalações, de material isolante, com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*Riscador(a) de madeiras ou planteador* - É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala natural e marcas obre o material os pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Calceteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

*Canteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

*Carpinteiro(a) de tosco ou cofragem* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, exe-

cuta e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Cimenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de betão armado incluindo se necessário as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*Estucador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Espalhador(a) de betuminosos* - É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Ladrilhador(a) ou azulejador* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Mineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*Marmoritador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos em mármore.

*Mecânico(a) de carpintaria* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha madeira com corta fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Maquinista de estacaria* - É o(a) trabalhador(a) que está habilitado a manobrar máquinas de grande porte para execução de fundações ou estacas de betão moldado ou pré-fabricadas ou a conduzir ou manobrar tractor de tipo não agrícola.

*Marceneiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa, repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Caixoteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica os diversos tipos de embalagens de madeira, segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção de embalagens materiais derivados de madeira ou cartão.

*Facejador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera coma garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

*Perfilador(a)* - É o(a) profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

*Serrador(a) de serra circular* - É o(a) trabalhador(a) que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador(a) de serra de fita* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Armador(a) de ferro* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

*Apontador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa folhas de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada

nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

*Condutor(a)-manobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

#### 4.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - 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, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3- Tratamento de águas

*Controlador(a) de águas* - É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas suprindo em toda a rede de distribuição e abastecimento.

*Vigilante de águas* - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

#### 4.4- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista de pesados* - É o(a) trabalhador(a) que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo -lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

*Motorista de ligeiros* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo -lhe zelar pela sua boa conservação.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Condutor(a) de empilhadeira e ou tractor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rebocar atrelados e empilhar matérias -primas e ou produtos acabados, deslocando -se entre os locais de produção e ou de armazenagem.

#### 4.5- Concepção e desenvolvimento

*Criador(a) de moda («designer»)* - É o(a) trabalhador(a) 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 como máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos

a utilizar.

*Debuxador(a)* - É o(a) trabalhador(a) especializado em desenho de debuxo.

*Técnico(a) de bordados* - É o(a) trabalhador(a) que cria, desenha, projecta e debuxa os bordados. É o responsável pelos mostruários e pela parte técnica e organizativa da fabricação de bordados.

*Modelista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela criação de novos modelos, podendo executar, a partir destes, os moldes que irão ser executados na secção de corte.

*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.

*Técnico(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias -primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos. Colabora em estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

*Desenhador(a) principal têxtil* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela sala de desenho. Coordena os trabalhos que chegam à empresa, determinando-lhes a forma final, fazendo, para isso, conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidades estéticas. Distribui o trabalho de acordo com a capacidade técnica e profissional de cada desenhador, segue atentamente cada trabalho e está apto a dar qualquer informação sobre os mesmos. Esboça, planifica e exemplifica qualquer trabalho.

*Desenhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa todo o género de desenho têxtil para estampanaria. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôrem técnica têxtil os elementos que lhe sejam fornecidos. Colabora com o desenhador principal no estudo de diversos trabalhos; a partir de elementos fornecidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças, instalações eléctricas ou outros e descreve -os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes; segundo indicações do desenhador especializado, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

*Desenhador(a) projectista* - É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica,

se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Maquetista* - É o(a) trabalhador(a) que, além de possuir conhecimento de desenho e construção de maquetas, pode executar, por si só, algumas peças simples, como escalas, telhados, chaminés, muros, etc.; esboça ou maquetiza material gráfico ou publicitário.

*Maquetista especializado* - É o(a) trabalhador(a) que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especificidades das empresas onde presta serviço.

*Desenhador(a) especializado ou arte-finalista* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

*Retocador(a) especializado* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de uma maqueta ou dispositivo, interpreta tecnicamente e executa sobre película fotográfica todo o género de trabalho gráfico ou publicitário. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

*Técnico(a) de engenharia* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projecto ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de

ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.6 - Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Custo 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.

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de dois anos de planificador(a) que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Estuda e concebe esquemas de planeamento; Prepara planos ou programas de acção; Orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; Analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisições; Prepara o lançamento das matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; Cálculo de matérias-primas a encomendar.

*Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação, nomeadamente o preenchimento de mapas e fichas, efectuando, se necessário, as operações aritméticas correspondentes.

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

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

*Planificador(a) ou planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que programa o fabrico e verifica o seu cumprimento segundo as orientações do agente de planeamento.

*Técnico(a) de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.

*Chefe de secção de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que planifica a utilização das matérias-primas; dá referência e números de cor às mesmas, superintendendo na confecção de cartazes ou mostruários, referenciando-os e marcando os modelos fabricados.

*Adjunto(a) de chefe de secção de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção nas empresas que, pela sua dimensão tenham um departamento de amostras dos vários sectores por força da especificidade e variedade dos artigos aí produzidos.

*Confeccionador(a) de moldes* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir dos elementos fornecidos pela modelista, executa os respectivos moldes para a secção de corte.

*Controlador(a) de produção* - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Planificador(a) de corte* - É o(a) trabalhador(a) que estuda e planifica o traçado do corte, distribuindo os moldes pela mesma superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível.

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

*Preparador(a) de tintas* - É o(a) trabalhador(a) que nas estamarias procede à preparação das tintas.

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

## 5- Área comercial

### 5.1- Lojas

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que dirige o serviço e o pessoal num estabelecimento comercial e atende o público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias ao público, recebe encomendas, transmite -as para execução e, por vezes, é encarregado de fazer inventário periódico das existências.

*Vitrinista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

### 5.2 - Armazém

*Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

*Conferente* - É o(a) trabalhador(a) que segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Rotulador(a)-etiquetador(a)-embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Operador(a) de pontes rolantes* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as pontes rolantes.

*Enfardador(a) mecânico ou manual* - É o(a) trabalhador(a) que, mecânica ou manualmente enfarda os artigos têxteis.

### 5.3- Compras, vendas e marketing

*Chefe de compras e ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços de vendas e demonstradores, visita os clientes informando -os das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor de zona.

*Vendedor(a)* - 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.

*Chefe de produto* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Confeccionador(a) de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

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

## 6- Áreas complementares

### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que 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(a) superior da área 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(a) coordenador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as 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, são 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 prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são 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.

*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 higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

## 6.2- Portaria

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

## 6.3- Refeitórios/cantinas

*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.

*Chefe de refeitório ou cantina* - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de loiças, vidros, talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*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, elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*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. Sempre que haja um chefe de cozinha este ganha mais 2,50 €.

*Despenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*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 da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório ou cantina* - É o(a) trabalhador(a) que executa nos vários sectores do refeitório ou cantina trabalhos, relativos ao serviço de refeições. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar loiça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de loiça a lavar, lava na banca da loiça os utensílios que não podem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios.

## 6.4- Jardins e limpeza

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa de trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta, pomar ou mata, quando anexos às instalações da empresa.

*Ajudante de jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o jardineiro nas suas tarefas.

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha o serviço de limpeza das instalações, recolhendo os resíduos e separando-o de acordo com as instruções recebidas.

## 6.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com

curso específico, dirige e orienta a creche ou jardim--de -infância.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, auxilia o(a) educador(a) de infância no exercício das suas funções.

*Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) ou auxiliar de educador(a) de infância.

#### 6.6- Gráficos e cartongem

*Impressor(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou tecidos, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel ou tecido; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginalização; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

*Impressor(a) de rotogravura* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

*Transportador(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as chapas ou pedras litográficas com soluções químicas para revelar e ou fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos ou sobre as pedras litográficas decalques em papel pigmento sensibilizado, destinados à impressão por meios mecânicos automáticos, semiautomáticos ou manuais. Imprime ainda, por processos fotográficos, positivos transparentes e textos em película, sobre papel pigmento sensibilizado, efectua o transporte para chapas, cilindros ou pedras litográficas. Executa também o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas ou pedras de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça e desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas ou pedras litográficas para eliminar as deficiências. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos ou manuais.

*Compositor(a) de tipografia* - É o(a) trabalhador(a) que combina tipos e filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias e gravuras; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.

*Impressor(a) de tipografia* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica. Prepara as tintas que utiliza. Pode ser especializado num particular tipo de máquina.

*Impressor(a) sobre papel e têxteis* - É o(a) trabalhador(a)

que executa as funções básicas dos impressos dos outros sectores. Regula as máquinas acerta as cores e os corantes; regula a distribuição das tintas.

*Impressor(a) de serigrafia* - É o(a) trabalhador(a) que monta os quadros da máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime sobre papel acetato e têxteis apropriados para o efeito; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

*Cortador(a) de papel e tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando semiautomática para cortar papeis ou tecidos, a quente ou a frio. Monta a peça de papel ou tecido na máquina e ajusta as lâminas de corte. Assegura o bobinamento das fitas cortadas. Pode, ainda, cortar outros suportes desde que a máquina o permita.

*Cortador(a) de guilhotina* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papel. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar -se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

*Polidor(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que prepara manualmente as pedras litográficas para serem desenhadas ou receberem as estampas a imprimir, polindo--as ou dando -lhes o grão adequado.

*Operador(a) manual* - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações manuais sobre bancadas de trabalhos impressos. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

*Maquinista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer das máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou rotativa, universal, cisalha, balancé de cunhos, máquinas de chanfrar, de cortar tubos cilíndricos e cones, de emulsionar papel e flexográficas, ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela produção e afinação da mesma máquina em função da sua especialização profissional.

*Cartonageiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona manualmente ou mecanicamente caixas, estojos ou outros artigos similares com papel, cartolina ou cartão.

*Operador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas automáticas de fabricar cones, tubos, máquinas de acabamento de cubos e cones, balancés de cravar anilhas, olhais e ilhós, máquinas de gomar, de fechar embalagens, plastificar e agrafar, de coser sacos.

*Saqueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação de sacos de embalagem.

Nota final: são eliminadas as categorias profissionais de: encapadora/forradora, monitor(a), pantografista, servente, arquivador-heliográfico, revestidor de mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção de gráficos e cartongem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos:

- Encapadora/forradora - grupo H;
- Monitor(a) - grupo F;
- Pantografista - grupo F;
- Servente - grupo I;

Arquivador-heliográfico - grupo H;  
Revestidor de mangueiras - grupo H;  
Ajudante de revestidor de mangueiras - grupo I;  
Chefe da secção de gráficos - grupo D;  
Chefe da secção de cartongem - grupo E.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I - A

### Categorias profissionais

#### Tapeçaria

##### Área 1 - Direcção

*Director(a)-gera* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos, quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

##### Área 2 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

*Encarregado(a) de fogueiro* - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

*Chefe de compras ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Técnico(a) de tinturaria* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial* - É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

*Encarregado(a)-geral de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

*Chefe de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige

os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que afina e regula as máquinas da secção, dirigindo tanto a parte técnica como a prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo o todo o serviço.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

*Chefe de lubrificação* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controle de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(ras)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

*Chefe de electricistas 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 de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Adjunto(a) do chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de secção de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

##### Área 3 - Produção

###### 3.1 - Fiação

*Extrusor* - É o(a) trabalhador(a) que carrega e conduz a máquina de extrusão, procedendo a todas as regulações necessárias; limpa os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações e colhe elementos referentes à análise de fabrico.

*Tintureiro de rama* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias procede à tingidura da rama.

*Preparador de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Cardador de rama* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Abridor-batedor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

*Bobinador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Fiandeiro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

###### 3.2 - Tecelagem

*Distribuidor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corta os fios e os distribui pelos locais indicados.

*Tapeteiro(a) manual [acabador(a)]* - É o(a) trabalhador(a)



que tece manualmente, segundo as instruções recebidas, assumindo a responsabilidade pelo trabalho executado no tear, executando todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

*Tapeteiro(a) manual de capachos* - É o(a) trabalhador(a) que executa tapetes ou capachos ou passadeiras de fibras de animais, vegetais ou sintéticas em teares manuais.

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Montador(a) e preparador(a) de teias* - É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica os pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e ou coloca varilhas e procede à limpeza das máquinas.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares mecânicos e máquinas *tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

*Operador(a) de teares «spool» automático* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento deste tipo de máquinas até à largura de 1 mm, inclusive.

*Operador(a) de «tufting» manual* - É o(a) trabalhador(a) que insere, nomeadamente por meio de uma pistola eléctrica denominada *tufting machine*, os fios num tapete previamente moldado, desenhado ou projectado.

*Operador(a) de máquinas «tufting»* - É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia, conduz e faz funcionar as máquinas de produzir alcatifas.

*Operador(a) de máquinas «vernier»* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia, e faz funcionar as máquinas *vernier*.

*Operador de teares axminster* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo e teares.

*Tecelão/tecedeira de capachos* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina de tecer capachos.

*Tecelão/tecedeira de alcatifas e ou carpetes e ou tapetes* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de máquinas de tecer alcatifas ou carpetes.

### 3.3- Tinturaria e acabamentos

*Operador(a) de máquinas de agulhar* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

*Operador(a) de cardas ou «garnett»* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar as cardas ou *garnett*.

*Operador(a) de mistura* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento* - É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Cardador(a) de carpetes e alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

*Tonsador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pêlo.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

*Operador(a) de máquinas de colar capachos* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e regula a máquina de colar capachos.

*Cortador(a) de capachos* - É o trabalhador que corta capachos nas medidas e formatos exigidos.

*Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

*Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que corte carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

*Estampador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa serviços de estampagem.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Moldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que molda o tapete na forma exigida.

*Debruador(a) e ou franjeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que debrua, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista à sua recuperação.

*Operador(a) [tintureiro(a)] de máquinas e aparelhos de tingir* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar. Estufas e autoclaves.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios* - É o(a)

trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

#### 3.4- Confeccção

*Apanhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confeccção.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Empacotador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dobra, empapela ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Estendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Operador(a) das máquinas de corte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Prensador(a) ou enformador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

*Recortador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

### 4- Área de apoio à produção

#### 4.1- Manutenção

*Serralheiro(a)-afinador(a)* - 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 o chefe de secção.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a)-latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plásticos com aplicações domésticas ou industriais.

*Mecânico(a) de automóveis* - É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta

os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que. Utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a)* - É o trabalhador que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

*Apontador(a) metalúrgico* - É o profissional 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.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade

de diversos rolamentos.

*Reparador/preparador(a) de pentes* - É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

*Afinador/armador(a) de teares semiautomáticos* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a afinação e conservação do maquinismo de teares utilizados na fabricação de artigos manuais.

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação do maquinismo em boas condições de produtividade sob o ponto de vista mecânico.

*Adjunto(a) de afinador/armador de teares* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o afinador nas suas funções.

#### 4.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - 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, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias -primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Empilhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas, e zelar pela conservação do referido veículo.

#### 4.4- Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes* - É o(a) trabalhador(a) que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

*Desenhador(a) de desenho e gravura ou fotogravura* - É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estampanaria, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Técnico(a) de engenharia* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada

por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

##### Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

##### Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

#### 4.5- Gabinete técnico e de planeamento

*Copista* - É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

*Picador(a) de cartões* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

*Controlador(a) de produção/fabricação* - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão

-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *layout*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

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

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

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

*Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

*Seleccionador(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

*Confeccionador(a) de cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Empregado(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

## 5- Área comercial

### 5.1- Lojas e serviços externos

*Vitrinista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário

periódico das exigências.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

*Arrumador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

*Assentador(a) de alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

*Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

### 5.2- Armazém

*Empregado(a) 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 ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

*Embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao enfardamento mecânico ou manual dos produtos manufacturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

*Operador(a) de máquinas de enfardar* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Arrumador(a)-embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

### 5.3- Compras, vendas e marketing

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

*Vendedor(a)* - 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.

## 6- Áreas complementares

### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*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(a) superior da área 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(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, são 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 prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são 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.

*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 higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Auxiliar de enfermagem* - Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

## 6.2- Portaria

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

## 6.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à prepa-

ração e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*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.

*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 os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 2,50 €.

*Dispenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*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 da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório/cantina* - É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

## 6.4- Jardins e limpeza

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores, recolhendo os resíduos e separando-os de acordo com as instruções recebidas.

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

## 6.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a)

que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilantes* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I -B

### Categories profissionais

#### Lanifícios

##### Área 1 - Escritórios (em vigor desde 1 de Março de 2008)

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de escritório* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena todos ou alguns serviços administrativos.

*Chefe de contabilidade* - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste especialmente em dirigir e superintender em todos os serviços de contabilidade geral ou por especialidades no respeitante à planificação, orientação, controle e execução.

*Analista de sistemas* - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista: determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 afim de se verificar se o trabalho automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas* - É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de ele-

mentos mais adequados à gestão económico –financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal: supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo os empregados encarregados da execução do orçamento: elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submete à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Técnico(a) de informática* - 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.

*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. Pode efectuar serviços de tradução e retroversão linguística.

*Técnico(a) administrativo* - 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, nomeadamente caixa. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector

da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto 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.

*Auxiliar administrativo* - 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.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes ou informá-los fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando menor de 18 anos.

Nota final: Foram eliminadas em 29 de Fevereiro de 2008 as categorias profissionais de: director/a-geral, chefe de escritório, chefe de contabilidade, analista de sistemas, técnico/a oficial de contas, programador/a, guarda-livros, chefe de secção, correspondente em línguas estrangeiras, caixa, escriturário/a de 1.ª, ajudante de guarda-livros, escriturário/a de 2.ª, operador/a mecanográfico, operador/a de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo/a, escriturário/a de 3.ª, perfurador/a-verificador/a, cobrador/a e/ou empregado/a de serviços externos, telefonista, apontador/a, contínuo/a. Os/as trabalhadores/as assim designados, são reclassificados conforme o quadro seguinte:

Nova categoria	Categorias anteriores
Director/a-geral	Director/a-geral
Chefe de escritório	Chefe de escritório
Chefe de contabilidade	Chefe de contabilidade
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Contabilista e/ou técnico/a oficial de contas	Técnico/a oficial de contas
Técnico/a de informática	Programador/a
Técnico/a de secretariado	Guarda-livros; chefe de secção; correspondente em línguas estrangeiras
Técnico/a administrativo	Caixa; escriturário/a de 1.ª; ajudante de guarda-livros
Assistente administrativo	Escriturário/a de 2.ª; operador/a mecanográfico; operador/a de máquinas de contabilidade; esteno-dactilógrafo/a

Auxiliar administrativo	Escriturário/a de 3.ª; perfurador/a-verificador/a; cobrador/a e/ou empregado/a de serviços externos
Telefonista	Telefonista; Apontador/a
Contínuo/a	Contínuo/a

#### Área 2 - Direcção

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

#### Área 3 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

*Chefe de compras ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controlo de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

*Adjunto(a) do chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Adjunto(a) de fabricação/controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

*Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(as)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

*Chefe de electricistas 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 de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Chefe de lubrificação* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Técnico(a) de cardação ou fiação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de penteação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de tinturaria* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial* - É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

#### Área 4 - Produção

##### 4.1- Matérias-primas, lavagem, escolha de lã

*Operador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta, regula, lubrifica e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas nas diversas operações de recuperação de matérias-primas, fibras, trapos, mungos e desperdícios.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Lavador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz e vigia o funcionamento de um lavadouro.

*Alimentador(a) e descarregador(a) de máquinas de lavagem* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Repassador(a) de lãs* - É o(a) trabalhador(a) que corrige a selecção feita pelo apartador(a) de lãs, verificando se a lã apartada possui as características exigidas.

*Apartador(a) de lãs* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indicada.

*Alimentador(a) de escolha* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade nos serviços de apartação e escolha de lãs, executando trabalhos não especializados.

##### 4.2- Cardação e fiação

*Aparateiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

*Preparador de lotes de cardação* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Fiandeiro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Mesclador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que mescla os fios, mistura as cores, faz o ensaio das matérias-primas e faz os

lotes com os respectivos cálculos.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta e arruma o fio.

*Cardador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das cardas.

*Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas no corte e rebentamento de fibras.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e à fiação* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

*Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Operador(a) de máquinas de penteação e fiação* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de penteação e penteadeiras.

*Cintador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que aplica cintas em novelos de fio para *tricot*.

*Operador(a) de máquinas de preparação de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e regula e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas na preparação de fios.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

##### 4.3- Tecelagem

*Debuxador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável por toda a parte técnica de tecelagem, que organiza os lotes para fabricação dos tecidos, elabora mostuário e faz os cálculos respectivos.

*Tecelão/tecedeira* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou mais teares ou máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos.

*Tecelão/tecedeira -maquinista de feltros e ou telas* - É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de tecer teias ou feltros.

*Maquinista (teares circulares)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou vários teares circulares utilizados na fabricação de tecidos.

*Colador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado na gomagem dos fios das teias, a fim de lhes dar maior resistência, e enrola as teias nos órgãos dos teares.

*Passador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina as peças do tecido, a fim de detectar e assinalar possíveis deficiências; verifica a qualidade de trabalho das metedeiras de fios e também as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução.

*Montador(a) e preparador(a) de teias* - É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e procede à limpeza da máquina.



*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Metedor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como canastras, trilhados, cortadelas, faltas de fios, trocados, etc.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas que servem para encheras canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que elas passem na fabricação e encarrega-se também da marcação dos mesmos.

4.4- Tinturaria, ultimação, estamparia, acabamentos e revista

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando -se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Revisor(a) de tecidos acabados* - É o(a) trabalhador(a) que, examina, detecta e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas: bataneiro(a), percheiro(a), carbonizador(a), ramoleiro(a), gaziador(a) e calandrador(a).

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco* - É o(a) trabalhador(a) que vigia, alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas, que a seguir se indicam: tosador(a), percheiro(a), decatidor(a), preenseiro(a) e pregador(a).

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina peças de tecido a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

*Desbarrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) cuja função principal é disfarçar as barras, utilizando lápis ou tintas apropriadas.

*Cerzidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos do tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

*Debruador(a) e ou franjeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que debrua mantas e cobertores e tecidos de qualquer tipo.

*Esbicador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta os nós e retira os borbotos e impurezas, servindo -se de uma pinça ou esbica apropriada, repuxa os nós e corta -os com uma tesoura.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que eles passam na fabricação e se encarregam também da marcação dos mesmos.

*Metedor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como cortadelas, falta de fios, trocados, etc.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Estampador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que trata através de estampagem os artigos a fim de lhes imprimira coloração desejada e os retoca, encola o artigo para a estampagem e levanta-o depois de estampado, lavado ou fixado e lava as mesas ou as máquinas.

*Lavador(a) ou fixador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela lavagem ou fixação das cores dos artigos estampados.

*Lavador(a) de penteado* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina utilizada para lavar penteados, antes ou depois de tintos.

*Estampador(a) de penteado* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para estampar penteado.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de agulhar* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

*Operador(a) de mistura* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento* - É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

4.5- Bordados

*Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia as máquinas utilizadas para bordar, de acordo com as instru-

ções recebidas.

*Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

*Enfiador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

#### 4.6- Confeção:

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talla e corta os tecidos em panos destinados à confeção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

### Área 5 - Apoio à produção

#### 5.1- Manutenção

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

*Serralheiro(a)-afinador(a)* - 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 o chefe de secção.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a)-latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que utiliza instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando -lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça -modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

*Apontador(a) metalúrgico* - É o profissional 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.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a rectificação de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

*Reparador(a) de pentes* - É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

#### 5.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - É o profissional 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, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

5.3- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Empilhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

5.4- Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamperia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros* - É o(a) trabalhador(a) que faz emulsões, aplica--as, monta misonetes na gamela, grava rolos nos diferentes processos, pinta, estica e laca a tela e retoca.

*Misonetista* - É o(a) trabalhador(a) que executa os misonetes para a gravura ou fotogravura, segundo as instruções recebidas.

5.5- Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

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

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Seleccionador(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostuários.

*Empregado(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que

executa vários serviços na secção de amostras.

*Confeccionador(a) de cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostuários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

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

## Área 6 - Comercial

6.1- Lojas

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

6.2- Armazém

*Empregado(a) 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 ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

*Arrumador(a)/embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

*Operador(a) de máquinas de enfardar* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta, distribui e arruma todos os materiais e produtos que dão entrada e saída no armazém.

6.3- Compras, vendas e marketing

*Vendedor(a)* - 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.

## Área 7 - Complementares

7.1- Segurança, higiene e saúde

*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(a) superior da área 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(a)-coordenador* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar 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, são 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 prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são 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.

*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 higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

## 7.2- Portaria

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho idêntico ao do guarda mas só durante o período normal de serviço.

## 7.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*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.

*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 os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controle.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 2,50 €.

*Dispenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos sem refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*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 da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

## 7.4- Jardins e limpeza

*Chefe de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza de toda a fábrica e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

*Empregado(a) de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que

executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores.

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupados trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 7.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota final: é eliminada a categoria profissional de laminador. O trabalhador anteriormente classificado naquela categoria profissional mantém a respectiva categoria profissional, sendo remunerado pelo grupo salarial I.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I - C

### Categorias profissionais

#### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

##### Sector administrativo

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto 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.

*Auxiliar administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e 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* - 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.

*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 operações 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.

*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.

*Operador(a) informático* - 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.

*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 profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços* - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as 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* - 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 económica -financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do 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* - 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 ordi-nogramas 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)* - 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 ordi-nogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede atestes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro(a)* - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as 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* - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando -lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta -lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a 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* - 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:**

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

**Contínuo(a)** - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e 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** - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão, têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

**II - Ajudantes**

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e soutache, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas saurer e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, jardineiro e ainda o ajudante de operador de máquinas de tingir nas empresas de tapeçaria, e o guarda-livros, e o desenhador nas empresas de lanifícios, para coadjuvar o titular da categoria no desempenho das suas funções.

2- Os ajudantes referidos nos números um e dois, auferem uma retribuição mensal correspondente ao grupo salarial imediatamente inferior ao da categoria profissional que coadjuvam.

3- Os ajudantes referidos nos números um e dois, serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando.

4- Para além das situações referidas nos números um e dois, podem ainda ser admitidos trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de fogueiro e ajudante de electricista, nos seguintes termos:

Nos dois primeiros anos de exercício de funções, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial I;

Nos dois anos seguintes de permanência na categoria, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

No primeiro ano de exercício de funções, o ajudante de electricista do 1.º ano auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, auferirá a retribuição mensal do grupo salarial G.

5- O ajudante de fogueiro é promovido à categoria profissional de fogueiro após a permanência de quatro anos no exercício das funções.

6- O ajudante de electricista do 1.º ano é promovido à categoria profissional de ajudante de electricista do 2.º ano após

**ANEXO II**

**Condições particulares dos aprendizes - Condições particulares dos ajudantes - Carreira profissional**

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria e lanifícios**

**I - Aprendizes**

Sem prejuízo do disposto no artigo 273.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o período de aprendizagem e respectiva retribuição é o que segue, com excepção dos casos especiais constantes deste anexo II:

Idade de admissão	Retribuição / Meses		
	RMMG	Remun. Categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Na segunda e terceira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e

a permanência de um ano no exercício das funções.

7- À admissão de trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de motorista, não é aplicável o disposto no número três.

### III - Carreiras profissionais

#### Atribuição de categorias profissionais - Electricistas

Os estagiários (aprendizes), serão promovidos a ajudantes após 1 ano de estágio (aprendizagem), sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O ajudante de electricista, após ter permanecido dois anos nesta categoria é promovido a pré-oficial electricista, quando a categoria exista ou, não existindo, a oficial electricista.

O pré-oficial electricista, após a permanência de dois anos nesta categoria é promovido a oficial electricista.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da electricidade, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de um ano de permanência na categoria de acordo com o enquadramento previsto no anexo III, anexo III - A e anexo III - B.

#### Atribuição de categorias profissionais - Trabalhadores metalúrgicos

São admitidos na categoria de estagiários (aprendizes), os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões em que a mesma seja permitida, com a duração de 1 ano, sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da metalúrgica, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de dois anos de permanência na categoria, e depois de permanecerem quatro anos nessa nova categoria, deverão ascender ao nível imediatamente superior.

A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior, no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

Poderá o trabalhador não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato; o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento que decidirá.

#### Atribuição de categorias profissionais - Construção civil e madeiras

Os estagiários (aprendizes) da construção civil, cujo estágio tem a duração de 1 ano, auferem uma retribuição mensal definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores da área da construção civil ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de três anos na categoria.

#### Dos profissionais engenheiros técnicos - Promoção

As classes 6 e 5 devem ser consideradas como bases de formação dos profissionais de engenharia cuja permanência não poderá ser superior a um ano na classe 6, findo o qual

transita para a categoria da classe 5.

O tempo de serviço prestado à empresa pelos trabalhadores-estudantes será considerado como base de formação profissional, desde que a actividade desenvolvida tenha conexão com qualquer das funções definidas no anexo I e referentes a estes profissionais.

#### Trabalhadores de armazém - Período de aprendizagem

Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhadores de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme o quadro seguinte:

A partir dos 16 anos e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;

A partir dos 17 anos e até aos 18 anos, terão um período mínimo de um ano e meio;

Com mais de 18 anos, terão um período mínimo de um ano.

#### Remuneração dos praticantes de armazém

Praticante do 1.º ano	80 %
Praticante do 2.º ano	85 %
Praticante com mais de 18 anos de idade	90 %

A remuneração dos praticantes é determinada com base na remuneração da categoria profissional para que praticam, observado o disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Trabalhadores fogueiros - Admissão

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

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

*Ajudante de fogueiro* - É o/a profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, 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 do artigo 14.º do regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966.

#### ANEXO II -A

#### Sector administrativo - Carreira profissional, dotações mínimas e acessos

#### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria

1- No sector administrativo, é obrigatória a existência de:  
a) Um(a) trabalhador(a) com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um(a) trabalhador(a) classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escri-



tório e correlativos.

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

3- Os(as) trabalhadores(as) classificados(as) com a categoria profissional de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam à categoria profissional de técnico(a) administrativo de 2.ª.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos com a categoria profissional de terceiro-escriturário ou estagiário, em data anterior a 1 de Janeiro de 2004.

## ANEXO II -B

### Sector administrativo - Carreira profissional e acessos

#### Lanifícios

1- Com efeitos a partir das admissões ocorridas no ano de 1977 e seguintes, os(as) trabalhadores(as) classificados(as) como escriturários(as) de 3.ª ascenderão a escriturários(as) de 2.ª ao fim de três anos na categoria; os(as) escriturários(as) de 2.ª ascenderão a escriturário(a) de 1.ª ao fim de quatro anos na categoria.

2- A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as) classificados(as), nesta data, como auxiliar administrativo serão promovidos(as) a assistente administrativo após três anos de permanência na categoria e a técnico(a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

3- A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as), nesta data, classificados(as) como assistente administrativo serão promovidos(as) a técnico (a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

4- O disposto nos números 2 e 3 só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos como escriturários antes de 1 de Março de 2008.

## ANEXO III

### Enquadramento profissional

#### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Chefe de organização ou de produção	1	2.2
Director/a técnico	1	1
Técnico/a de engenharia da classe 5	4.5	1
Médico/a de trabalho	6.1	1

<b>B</b>		
Encarregado/a geral	2	2.2
Encarregado/a geral de armazém	2	2.2
Técnico/a de têxteis técnicos	4.5	2.2
Técnico/a de engenharia da classe 6	4.5	1
Criador/a de moda («designer»)	4.5	1
Desenhador/a principal têxtil	4.5	4.2
Técnico/a de bordados	4.5	2.2
Desenhador/a especializado ou arte finalista	4.5	4.2
Maquetista especializado	4.5	5.3
Desenhador/a projectista	4.5	4.2
Chefe de compras e vendas	5.3	3
Técnico/a superior da área social	6.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
<b>C</b>		
Chefe de electricistas (encarregado)	2	3
Chefe de armazém/secção (encarregado)	2	3
Chefe controlador/a qualidade	2	3
Chefe laboratório	2	3
Chefe secção controlador/a tráfego	2	3
Mestre ou chefe de secção	2	3
Chefe serralharia	2	3
Encarregado/a fogueiro	2	3
Chefe oficina carpintaria	2	3
Debuxador/a	4.5	5.3
Colorista	4.5	5.3
Desenhador/a (mais de 6 anos)	4.5	5.3
Maquetista	4.5	5.3
Agente de planeamento	4.6	4.2
Agente de tempos e métodos	4.6	4.2
Técnico/a de laboratório	4.6	4.2
Chefe de produto	5.3	3
Inspector de vendas	5.3	3
Enfermeiro/a coordenador	6.1	5.3
<b>D</b>		
Adjunto/a de chefe de secção ou mestre	2	5.3
Adjunto/a de chefe de secção	2	5.3
Encarregado/a	2	3
Afinador/a-montador/a	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mandrilador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 1.ª	4.1	4.2

Oficial electricista	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador/a electroarco/oxiacetilénico de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Caldeireiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1.ª	4.2	5.3
Motorista de pesados	4.4	5.4
Modelista	4.5	5.3
Desenhador/a (3 a 6 anos)	4.5	5.3
Retocador/a especializado/a	4.5	5.3
Chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	3
Caixeiro/a-chefe	5.1	3
Vitrinista	5.1	5.3
Fiel de armazém	5.2	5.4
Vendedor/a	5.3	5.2
Enfermeiro/a	6.1	4.1
Educador/a de infância	6.5	4.1
E		
Afinador/a	4.1	5.3
Afiador/a de ferramentas de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 1.ª	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (até 1 ano)	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 2.ª	4.1	4.2
Metalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 1.ª	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 1.ª	4.1	5.3
Calceteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Canteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosco ou cofragem de 1.ª	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Estucador/a de 1.ª	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 1.ª	4.1	5.3

Ladrilhador/a ou azulejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mineiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Marmoritador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 1.ª	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 1.ª	4.1	6.2
Marceneiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Maçariqueiro/a	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 1.ª	4.1	6.2
Facejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Perfilador/a de 1.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 1.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 1.ª	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 1.ª	4.1	5.3
Apontador/a (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Condutor/a-manobrador/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 1.ª	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 1.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Serralheiro/a civil de 2.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Picador/a de cartões <i>Jacquard</i>	4.1	5.3
Rectificador/a de flats de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª	4.1	5.3
Soldador/a electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª	4.1	5.3
Penteeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Rectificador mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Caldeireiro de 2.ª	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Desenhador/a (até 3 anos)	4.5	5.3
Analista de laboratório de ensaios químicos ou físicos	4.6	5.3
Cronometrista	4.6	5.3
Planificador/a ou planeador/a	4.6	4.2
Conferente	5.2	6.1
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Impressor/a de litografia	6.6	5.3
Impressor/a de rotogravura	6.6	5.3
Transportador/a de litografia	6.6	5.3
Compositor/a de tipografia	6.6	5.3
Impressor/a de tipografia	6.6	5.3
Impressora/a sobre papel e têxteis	6.6	5.3

Impressora/a de serigrafia	6.6	6.2
F		
Chefe de linha ou grupo	2	5.3
Operador/a de extrusão	3.2	5.3
Estampador/a ao quadro, ao rolo manual ou à pistola	3.5	5.3
Picador/a de cartões de debuxo	4.1	5.3
Afiador/a de ferramentas de 2.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro de 2.ª	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de fabrico de fechos de correr	4.1	4.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 2.ª	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 2.ª	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 3.ª	4.1	4.2
Metalizador/a de 2.ª	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 2.ª	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 2.ª	4.1	5.3
Calceteiro/a de 2.ª	4.1	6.2
Canteiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosco ou cofragem de 2.ª	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Estucador/a de 2.ª	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 2.ª	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 2.ª	4.1	5.3
Mineiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Marmoritador/a de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 2.ª	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 2.ª	4.1	5.3
Marceneiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 2.ª	4.1	6.2
Facejador/a de 2.ª	4.1	5.3
Perfilador/a de 2.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 2.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 2.ª	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 2.ª	4.1	5.3
Apontador/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Turbineiro/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 2.ª	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3.ª	4.1	5.3

Pedreiro/a ou trolha de 2.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 2.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Serralheiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Rectificador/a de flats de 2.ª	4.1	5.3
Penteeiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª	4.1	5.3
Soldador/a de electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª	4.1	5.3
Caldeireiro de 3.ª	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2.ª	4.2	5.3
Motorista de ligeiros	4.4	5.3
Adjunto/a de fabricação ou controlador/a	4.6	5.3
Adjunto/a de chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	5.3
Confeccionador/a de moldes	4.6	5.3
Controlador/a de qualidade	4.6	5.3
Planificador/a de corte	4.6	5.3
Preparador/a de laboratório	4.6	6.2
Preparador/a de tintas	4.6	6.2
Fotogravador/a	4.6	5.3
Caixeiro/a	5.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Auxiliar de educador/a de infância	6.5	5.1/6.1
Cortador/a de papel e tecidos	6.6	6.2
Cortador/a de guilhotina	6.6	6.2
Maquinista	6.6	5.3
G		
Operador/a de têxteis técnicos	3.1	
Abridor/a - batedor/a	3.2	6.2
Cardador/a de rama	3.2	6.2
Preparador/a de lotes	3.2	6.2
Operador/a de cops	3.2	6.2
Encolador/a	3.3	6.2
Embalador/a de órgãos	3.3	6.2
Encerador/a	3.4	6.2
Tintureiro/a	3.4	6.2
Pesador/a de drogas	3.4	6.2
Preparador/a de banhos	3.4	6.2
Branqueador/a	3.4	5.3
Clorador/a	3.4	6.2
Secador/a	3.4	5.3
Oxidador/a	3.4	6.2
Recuperador/a de banhos	3.4	6.2

Alargador/a	3.4	6.2
Calandrador/a - calandradeiro/a	3.4	6.2
Cardador/a de tecidos	3.4	6.2
Dobrador/a	3.4	6.2
Decatiçador/a	3.4	6.2
Engomador/a	3.4	6.2
Gaseador/a	3.4	6.2
Humidificador/a	3.4	6.2
Medidor/a - enrolador/a	3.4	6.2
Mercerizador/a	3.4	6.2
Polimerizador/a	3.4	6.2
Ramulador/a	3.4	6.2
Retocador/a de tecidos	3.4	6.2
Fixador/a de tecidos	3.4	6.2
Vaporizador/a	3.4	6.2
Tesourador/a - tosqueador/a	3.4	6.2
Tufador/a	3.4	6.2
Sanforizador/a	3.4	6.2
Esmerilador/a	3.4	6.2
Centrifugador/a	3.4	6.2
Escovador/a	3.4	6.2
Reforçador/a de quadros	3.5	6.2
Maquinista de máquinas <i>Leavers</i>	3.7	6.2
Maquinista de máquinas <i>Saurer</i> e análogas	3.7	6.2
Branqueador/a de lavandaria	3.9	5.3
Apontador/a	3.10	5.3
Lubrificador/a	4.1	6.2
Rectificador/a de <i>flats</i> de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Metalizador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.4	6.1
Condutor/a de empilhadeira ou tractor	4.4	5.3
Controlador/a de produção	4.6	5.3
Embalador/a - etiquetador/a - rotulador/a	5.2	6.2
Ecónomo/a	6.3	5.4
Cozinheiro/a	6.3	5.4
Controlador/a-caixa	6.3	6.1
Polidor/a de litografia	6.6	6.2
H		
Contínuo/a-fiandeiro/a	3.2	6.2
Bobinador/a - encarretador/a	3.2 / 3.3	6.2
Caneleiro/a	3.2	6.2
Pesador/a	3.2 / 3.3	6.2
Preparador/a de cargas de bobinas	3.2	6.2
Retorcedor/a	3.2	6.2
Ajuntador/a	3.2	6.2
Separador/a de bobinas	3.2	6.2
Torce	3.2	6.2

Penteador/a	3.2	6.2
Dobador/a - meador/a	3.2	6.2
Laminador/a - estirador/a	3.2	6.2
Reunidor/a de mechas ou mantas	3.2	6.2
Esfarrapador/a	3.2	6.2
Assedador/a	3.2	6.2
Novelheiro/a-Enovelor/a	3.2	6.2
Texturizador/a	3.2	6.2
Copsador/a	3.2	6.2
Colhedor/a de balotes ou sarilhos	3.2	6.2
Úrdidor/a	3.3	5.3
Atador/a de teias e filmes	3.3	6.2
Montador/a de teias e filmes	3.3	6.2
Enfiador/a de máquinas <i>Cotton</i>	3.3	6.2
Polidor/a de fios	3.3	6.2
Preparador/a de gomas	3.3	6.2
Tecelão/tecedeira	3.3	5.3
Rotulador/a	3.3	6.2
Maquinista de máquinas circulares mecânicas <i>jacquard</i>	3.3	6.2
Maquinista de máquinas rectas manuais e/ou motorizadas automáticas	3.3	6.2
Maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i>	3.3	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot e filets</i>	3.3	6.2
Tricotador/a manual	3.3	5.3
Remalhador/a	3.3	6.2
Remetedor/a - repassador/a	3.3	6.2
Operador/a de fabrico de feltro	3.3	6.2
Operador/a de preparação de fabrico de feltro	3.3	6.2
Lavador/a de quadros ou de mesas	3.5	6.2
Brunidor/a	3.6	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	3.6	6.2
Operador/a de máquinas de corte	3.6	6.2
Prensador/a - enformador/a	3.6	6.2
Rematador/a	3.6	6.2
Apanhador/a de rendas	3.6	6.2
Empacotador/a	3.6	6.2
Revistador/a	3.6 / 3.8	6.2
Selador/a	3.6	6.2
Recortador/a ou enrolador/a	3.6	6.2
Estendedor/a	3.6	7.2
Marcador/a	3.6	6.2
Costureiro/a	3.6	5.3
Bordador/a	3.7	5.3
Operador de máquinas de confecção automáticas	3.6	5.3
Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	3.7	6.2

Maquinista de máquinas de cobrir borracha	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i>	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de franjas e galões	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço	3.7	6.2
Oficial de mesa	3.7	6.2
Oficial de roda	3.7	6.2
Cerzidor/a	3.8	5.3
Montador/a	3.11	6.2
Operador/a de ar condicionado	4.1	6.2
Operador/a não especializado	4.1	6.2
Rectificador/a de rolos de pressão	4.1	6.2
Solaineiro/a	4.1	6.2
Substituidor/a de viajantes e anéis	4.1	6.2
Soldador/a por alta frequência	4.1	6.2
Controlador/a de águas	4.3	6.2
Vigilante de águas	4.3	6.2
Auxiliar de armazém	5.2	7.1
Distribuidor/a	5.2	7.1
Operador/a de pontes rolantes	5.2	5.3
Enfardador/a mecânico ou manual	5.2	6.2
Confeccionador/a de amostras e cartazes	5.3	5.3
Recolhedor/a de amostras	5.3	6.2
Dispenseiro/a	6.3	5.4
Empregado/a de balcão	6.3	6.2
Empregado/a de refeitório/cantina	6.3	6.2
Vigilante	6.5	6.1
Operador/a manual	6.6	6.2
Cartonageiro/a	6.6	6.2
Operador/a	6.6	6.2
Saqueiro/a	6.6	6.2
I		
Limpador/a de canelas ou bobinas	3.2	7.2
Recolhedor/a de algodão	3.2	7.2
Avivador/a	3.10	7.2
Ensacador/a de bobinas	3.10	7.2
Escolhedor/a	3.10	6.2
Recuperador/a de algodão ou desperdícios	3.10	7.2
Colocador/a de fitas	3.10	6.2
Colocador/a de lamelas	3.10	6.2
Limpador/a de máquinas	3.10	7.2
Desfiador/a-separador/a	3.10	7.2

Armador/a de liços	3.10	6.2
Alfinetedor/a ou colador/a	3.10	7.2
Borrifador/a	3.10	6.2
Correio/a	3.10	6.2
Engomador/a de fitas	3.10	7.2
Lavador/a	3.10	7.2
Prensador/a de meadas	3.10	6.2
Repinador/a	3.10	6.2
Transportador/a	3.10	6.2
Separador de lotes	3.10	6.2
Separador de trapo	3.10	6.2
Carregador/a de contínuos e torces	3.10	6.2
Alimentador/a de esquinadeira	3.10	7.2
Preparador/a de costura e soldadura de sacaria e encerados	3.10	7.2
Porteiro/a	6.2	7.1
Copeiro/a	6.3	6.1
Jardineiro/a	6.4	6.1
J		
Ajudante de jardineiro/a	6.4	6.1
Empregado/a de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

ANEXO III - A

**Enquadramento profissional**

**Tapçaria**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Director/a-geral	1	1
Técnico/a de engenharia classe 5	4.4	1
Médico/a do Trabalho	6.1	1
B		
Encarregado/a geral	2	2.2
Chefe de compras e de vendas	2	2.2
Chefe de laboratório	2	3
Encarregado/a geral de armazém	2	3
Técnico/a industrial	2	2.2
Técnico/a de tinturaria	2	2.2
Técnico/a de ultimização	2	2.2
Técnico/a de engenharia classe 6	4.4	1
Técnico/a superior área social	6.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1

C		
Chefe de electricistas ou técnico/a electricista	2	3
Chefe de armazém	2	3
Chefe de serralharia	2	3
Chefe de secção	2	3
Chefe de motorista ou coordenador/a de tráfego	2	3
Serralheiro/a-afinador/a	4.1	5.3
Encarregado/a de fogueiro	4.2	3
Desenhador/a-chefe	4.4	3
Desenhador/a de desenho, gravura ou fotogravura	4.4	5.3
Agente de tempos e métodos	4.5	2.2
Agente de planeamento	4.5	4.2
Inspector/a de vendas	5.3	3.1
Enfermeiro/a	6.1	3
D		
Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pedreiros	2	3
Chefe de lubrificação	2	3
Afinador/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Fresador/a de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador/a de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	4.1	5.3
Oficial electricista	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1.ª	4.2	4.2
Motorista de pesados	4.3	5
Desenhador/a de desenho de carpetes e tapetes	4.4	5.3
Analista	4.5	4.2
Condicionador/a	4.5	5.3
Caixeiro/a-chefe	5.1	5.3
Vitrinista	5.1	5.3
Empregado/a de armazém	5.2	5.2
Vendedor/a	5.3	4.2
Auxiliar de enfermagem	6.1	7.1
Educador/a de infância	6.5	4.1
E		
Adjunto/a de chefe de secção	2	3
Chefe de secção de amostras	2	3
Apontador/a metalúrgico	4.1	5.3
Canalizador/a de 2.ª	4.1	5.3
Fresador/a de 2.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	4.1	5.3

Serralheiro/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Soldador/a de 2.ª	4.1	5.3
Torneiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 1.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Afinador/a armador/a de teares semi-automáticos	4.1	5.3
Adjunto/a de afinador/a armador/a de teares	4.1	5.3
Controlador/a produção/fabricação	4.5	5.3
Controlador/a qualidade	4.5	5.3
Preparador/a laboratório	4.5	5.3
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Ecónomo/a	6.3	5.4
F		
Tecelão/tecedeira de alcatifas, carpetes e tapetes	3.2	5.3
Tecelão/tecedeira de capachos	3.2	5.3
Canalizador/a de 3.ª	4.1	5.3
Fresador/a de 3.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Soldador/a de 3.ª	4.1	5.3
Torneiro/a de 3.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Penteeiro/a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 2.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Turbineiro/a	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2.ª	4.2	5.3
Motorista de ligeiros	4.3	5.4
Cronometrista	4.5	5.3
Planeador/a	4.5	4.2
Adjunto/a de fabricação/controlador/a	4.5	5.3
Caixeiro/a	5.1	5.2
Assentador/a de alcatifas	5.1	5.3
Cozinheiro/a	6.3	5.4
Auxiliar de educador/a de infância	6.5	5.1
G		

Extrusor/a	3.1	5.3
Tintureiro/a de rama	3.1	6.2
Preparador/a de lotes	3.1	6.2
Cardador/a de rama	3.1	6.2
Abridor/a-batedor/a	3.1	6.2
Tapeteiro/a manual de capachos	3.2	5.3
Operador/a de máquinas <i>tuffing</i>	3.2	6.2
Operador/a de máquinas <i>vernier</i>	3.2	6.2
Pesador/a e preparador de pastas	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de agulhar	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de impregnação	3.3	6.2
Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Cardador/a de carpetes e alcatifas	3.3	6.2
Operador/a (tintureiro/a) de máquinas e aparelhos de tingir	3.3	6.2
Pesador/a de drogas	3.3	6.2
Lubrificador/a	4.1	6.2
Fogoeiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.3	6.1
Empilhador/a	4.3	6.2
Controlador/a-caixa	6.3	6.1
H		
Fiandeiro/a	3.1	6.2
Distribuidor/a de fios	3.2	6.2
Urdidor/a	3.2	6.2
Montador/a e preparador/a de teias	3.2	6.2
Caneleiro/a	3.2	6.2
Bobinador/a	3.1/3.2	6.2
Operador/a de teares <i>spool</i> automáticos	3.2	6.2
Operador/a de <i>tuffing</i> manual	3.2	6.2
Operador/a de teares <i>axminter</i>	3.2	6.2
Operador/a de cardas ou <i>garnett</i>	3.3	6.2
Operador/a de misturas	3.3	6.2
Adjunto/a de operador/a de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Tonsador/a	3.3	6.2
Secador/a	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de colar capachos	3.3	7.2
Estampador/a	3.3	6.2
Cortador/a de carpetes e/ou tapetes e/ou alcatifas	3.3	7.2

Moldador/a	3.3	6.2
Debruador/a e/ou franjador/a	3.3	6.2
Revistador/a	3.3/3.4	6.2
Costureiro/a	3.3/3.4	5.3
Brunidor/a	3.4	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	3.4	6.2
Operador/a de máquinas de corte	3.4	6.2
Prensador/a-enformador/a	3.4	6.2
Rematador/a	3.4	6.2
Apanhador/a	3.4	6.2
Empacotador/a	3.4	6.2
Estendedor/a	3.4	6.2
Recortador/a ou enrolador/a	3.4	6.2
Reparador/a-preparador/a de pentes	4.1	7.2
Reparador/a-preparador/a de escovas e/ou caletas	4.1	7.2
Operador/a de aparelhos de ar condicionado	4.1	6.2
Confeccionador/a de cartazes	4.5	6.2
Seleccionador/a de amostras	4.5	7.2
Copista	4.5	6.2
Pesador/a	4.5	6.2
Adjunto/a de assentador/a de alcatifas	5.1	6.2
Arrumador/a-embalador/a	5.2	7.2
Operador/a de máquinas de enfardar	5.2	6.2
Porteiro/a	6.2	7.1
Dispenseiro/a	6.3	5.4
Empregado/a de balcão	6.3	6.1
Empregado/a de refeitório/cantina	6.3	6.1
Vigilante	6.5	6.1
I		
Tapeteiro/a manual (acabador/a)	3.2	6.2
Alimentador/a de esquinadeiras	3.2	7.2
Acabador/a	3.3	6.2
Alimentador/a-des-carregador/a de máquinas de lavagem	3.3	7.2
Apartador/a de trapos e desperdícios	3.3	7.2
Vaporizador/a	3.3	7.2
Cortador/a de capachos	3.3	6.2
Operador/a não especializado	4.1	7.2
Transportador/a	4.3	7.2
Picador/a de cartões	4.5	6.2
Empregado/a de amostras	4.5	7.1
Distribuidor/a	5.1	7.2
Embalador/a	5.2	7.2

Apartador/a de fios	5.2	7.2
Copeiro/a	6.3	6.1
Jardineiro/a	6.4	7.2
J		
Empregado/a de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

## ANEXO III - B

**Enquadramento profissional****Lanifícios**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Analista de sistemas	1	1
Chefe de contabilidade	1	1
Chefe de escritório	1	1 / 2.1
Director/a-geral	1 / 2	1
Médico/a de trabalho	7.1	1
<b>B</b>		
Contabilista e/ou técnico oficial de contas	1	1
Técnico/a de informática	1	2.1 / 4.1
Chefe de compras e de vendas	3	2.2
Encarregado geral	3	2.2
Técnico/a de cardação ou fiação	3	2.2
Técnico/a de ulimação	3	2.2
Técnico/a industrial	3	2.2
Técnico/a de tinturaria	3	2.2
Técnico/a de penteação	3	2.2
Debuxador/a	4.3	2.2
Técnico/a superior da área social	7.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	7.1	1
<b>C</b>		
Técnico de secretariado	1	4.1
Chefe de armazém	3	3
Chefe de laboratório	3	3
Chefe de serralharia	3	3
Chefe de electricistas ou técnico/a electricista	3	3
Chefe de secção	3	3
Mesclador/a	4.2	4.2
Revisor/a de tecidos acabados	4.4	5.3
Serralheiro/a-afinador/a	5.1	5.3
Desenhador/a-chefe	5.4	3
Agente de planeamento	5.5	4.2
Agente de tempos e métodos	5.5	2.2
Enfermeiro/a-coordenador/a	7.1	3

<b>D</b>		
Técnico administrativo	1	5.1
Chefe de pedreiros/as ou carpinteiros/as ou pintores/as	3	3
Chefe de motoristas ou coordenador/a de tráfego	3	3
Chefe de lubrificação	3	3
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares	4.3	4.2
Afinador/a	5.1	5.3
Pentecido/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Canalizador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Oficial electricista	5.1	5.3
Fogueiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.2	4.2
Motorista de pesados	5.3	5
Desenhador	5.4	5.3
Analista	5.5	4.2
Condicionador/a	5.5	5.3
Caixeiro/a-chefe	6.1	5.2
Empregado/a de armazém	6.2	5.2
Vendedor/a	6.3	4.2
Enfermeiro/a	7.1	4.1
Educador/a de infância	7.5	4.1
<b>E</b>		
Assistente administrativo	1	6.1
Adjunto/a de chefe de secção	3	3
Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 metros	4.3	4.2
Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos	4.3	4.2
Pentecido/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Apontador/a metalúrgico	5.1	5.3
Canalizador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trocha de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano	5.1	A
Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Preparador/a de laboratório	5.5	5.3



Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	7.1	5.3
F		
Auxiliar administrativo	1	6.1
Adjunto de fabricação/a-controlador/a	3	5.3
Tecelão/tecedeira de três teares automáticos	4.3	4.2
Canalizador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Penteeiro de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Carpinteiro de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	5.1	A
Ferramenteiro	5.1	5.3
Turbineiro	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.2	5.3
Motorista de ligeiros	5.3	5.4
Fotogravador/a ou gravador/a e montador/a de quadros	5.4	4.2
Cronometrista	5.5	5.3
Planeador/a	5.5	4.2
Caixeiro/a	6.1	5.2
Chefe de refeitório	7.3	3
Auxiliar de educador/a de infância	7.5	5.1 / 6.1
G		
Telefonista	1	6.1
Tecelão/tecedeira de dois teares	4.3	5.3
Tecelão/tecedeira de amostras de um tear	4.3	5.3
Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas	4.3	5.3
Pesador/a de drogas	4.4	6.2
Pesador/a ou preparador/a de pastas	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de agulhar	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de impregnação	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Lubrificador/a	5.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.2	5.3
Empilhador/a	5.3	6.2
Ajudante de motorista	5.3	6.1
Misonetista	5.4	6.2

Controlador/a caixa	7.3	6.1
Cozinheiro/a	7.3	5.4
Ecónomo/a	7.3	5.4
H		
Lavador/a	4.1	7.2
Operador/a de máquinas	4.1	6.2
Aparateiro/a	4.2	6.2
Cardador/a	4.2	6.2
Fiandeiro/a	4.2	6.2
Preparador/a de lotes de cardação	4.2	6.2
Operador/a de máquinas convertedoras de fibras	4.2	6.2
Bobinador/a	4.2 / 4.3	6.2
Caneleiro/a	4.3	6.2
Colador/a ou enrolador/a	4.3	6.2
Maquinista teares circulares	4.3	6.2
Montador/a e preparador/a de teias	4.3	6.2
Passador/a	4.3	6.2
Tecelão/tecedeira	4.3	5.3
Urdidor/a	4.3	5.3
Metedor/a de fios	4.3 / 4.4	6.2
Operador/a de máquinas e aparelhos de tingir	4.4	6.2
Secador/a	4.4	6.2
Debruidor/a e/ou franjeador/a	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimação do sector seco	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimação do sector molhado	4.4	6.2
Cerzidor/a	4.4	6.2
Revistador/a	4.4	6.2
Estampador/a	4.4	6.2
Operador/a de mistura	4.4	6.2
Adjunto/a de operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Bordador/a	4.5	6.2
Brunidor/a	4.6	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	4.6	6.2
Costureiro/a	4.6	6.2
Rematador/a	4.6	6.2
Enfiador/a	4.5	6.2
Operador/a de aparelhos de ar condicionado	5.1	6.2
Reparador/a de escovas e ou caletas	5.1	7.2
Reparador/a de pentes	5.1	7.2
Confeccionador/a de cartazes	5.5	6.2
Seleccionador/a de amostras	5.5	7.2
Operador/a de máquinas de enfiar	6.2	6.2
Pesador/a	6.2	6.2
Arrumador/a-embalador/a	6.2	7.2

Despenseiro/a	7.3	5.4
Chefe de limpeza	7.4	5.3
Vigilante	7.5	6.1
<b>I</b>		
Contínuo/a	1	7.1
Alimentador/a-descarregador/a de máquinas de lavagem	4.1	7.2
Alimentador/a de escolha	4.1	7.2
Apartador/a de lãs	4.1	7.2
Apartador/a de trapo e desperdícios	4.1	7.2
Repassador/a de lãs	4.1	7.2
Vaporizador/a	4.2 / 4.4	7.2
Movimentador/a	4.2 / 4.3 / 4.4	7.2
Operador/a de máquinas de fição e/ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador/a	4.2	7.2
Operador/a de máquinas de penteação e fição	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fição	4.2	6.2
Estampador/a de penteado	4.4	7.2
Lavador/a de penteado	4.4	7.2
Transportador/a	4.4	7.2
Desbarrador/a	4.4	6.2
Esbicador/a	4.4	6.2
Lavador/a ou fixador/a	4.4	6.2
Acabador/a	4.5	6.2
Operador/a não especializado/a	5.1	7.2
Empregado/a de amostras	5.5	7.1
Apartador/a de fios	6.2	7.2
Porteiro/a	7.2	7.1
Empregado/a de balcão	7.3	6.1
Copeiro/a	7.3	6.1
Empregado/a de refeitório	7.3	6.1
Jardineiro/a	7.4	6.2
<b>J</b>		
Empregado/a de limpeza	7.4	7.1

ANEXO III - C

**Enquadramento profissional**

**Sector administrativo**

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

Categorias	Níveis de qualificação
<b>A</b>	
Chefe de escritório	1 / 2.1
Director/a de serviços	1

Secretário/a-geral	1
<b>B</b>	
Analista de sistemas	1
Chefe de departamento	1 / 2.1
Chefe de serviços	1
Contabilista / técnico/a de contas	1
<b>C</b>	
Chefe de secção	3
Programador/a	2.1 / 4.1
Tesoureiro/a	2.1
Técnico/a de contabilidade	4.1
<b>D</b>	
Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
Operador/a informático	4.1
Técnico/a de secretariado	4.1
<b>E</b>	
Caixa	5.1
Técnico/a administrativo de 1. <sup>a</sup>	5.1
<b>F</b>	
Técnico/a administrativo de 2. <sup>a</sup>	5.1
<b>G</b>	
Assistente administrativo	5.1
Recepcionista	6.1
Telefonista	6.1
<b>H</b>	
Auxiliar administrativo	7.1
Contínuo/a	7.1
Servente de limpeza	7.1

ANEXO IV

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial:

Grupo	Retribuição mensal (euros)
A .....	895.00
B .....	775.00
C .....	674.00
D .....	603.50
E .....	561.00
F .....	510.00
G .....	504.50
H .....	504.00
I .....	503.00
J .....	502.00

ANEXO V

**Sector administrativo**

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Junho de 2014 e 31 de Maio de 2015 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A .....	859.00
B .....	797.00
C .....	751.00
D .....	691.00
E .....	675.50
F .....	602.50
G .....	541.50
H .....	502.00

Porto, 19 de Junho de 2014.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, na qualidade de mandatário:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar, na qualidade de mandatário:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes.*

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

*Carlos João Teodoro Tomás.*

*Manuel António Teixeira de Freitas.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, 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, Lanifícios 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 dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado e, 29 de julho de 2014, a fl. 157 do livro n.º 11, com o n.º 105/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2013.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup> e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3- A presente convenção abrange 3 empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.
- 2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho - Definição e fixação**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Tipos de horário**

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13h00 de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.  
§ único: A título experimental e até 30 de Junho de 2015, os trabalhadores do comércio poderão trabalhar até às 19h00 de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, mas nunca pondo em causa o estabelecido no número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> e nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Limite do trabalho suplementar**

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

.....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Definição e âmbito**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentar-se-á uma percentagem em cada categoria de 5 % para o tra-

balhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,05 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

- 1- .....
- 2- .....

**CAPÍTULO VI**

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:  
a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

Almoço - das 11h30 às 14h00;

Janta - das 19h00 às 21h30;

Ceia - das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,30 €;

Almoço ou jantar - 11,80 €;

Ceia - 3,30 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

a) Nos anos de 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

b) A partir do ano de 2018, inclusive:

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

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2- 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.

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

4- As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.<sup>a</sup>, número 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

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

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

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

7- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

8- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....  
6- .....  
7- .....  
8- .....  
9- .....  
10- .....  
a) .....  
b) .....  
11- .....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 4- .....
- 4- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO X**

**Actividade sindical na empresa**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Comissão paritária**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Sistema de mediação laboral**

.....



## CAPÍTULO XIV

## Direito à informação e consulta

## CAPÍTULO XV

## Disposições finais

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## ANEXO I

## Definição de funções

## ANEXO II

## Condições específicas

a) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

b) Profissionais de engenharia

c) Trabalhadores de lacticínios

d) Trabalhadores rodoviários e de garagens

e) Trabalhadores electricistas

f) Trabalhadores metalúrgicos

g) Trabalhadores fogueiros

h) Trabalhadores da construção civil

i) Trabalhadores de hotelaria

## ANEXO III

## Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias Profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 345,00 €
II	Director de departamento Director fabril	1 213,00 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 057,50 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	950,50 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	828,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	741,00 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	703,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Encarregado electricista. Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	659,00 €
IX	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> Analista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> Cobrador Encarregado de secção Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	625,00 €

X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. <sup>a</sup>	605,00 €
XI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Analista de 2. <sup>a</sup> Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> Contrastador de 2. <sup>a</sup> Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Distribuidor Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Telefonista Vulgarizador de 2. <sup>a</sup>	590,50 €
XII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> Ajudante de motorista Analista de 3. <sup>a</sup> Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	563,50 €
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. <sup>a</sup> Lavador Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> Operário de laboratório Vulgarizador de 3. <sup>a</sup>	546,50 €
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2. <sup>o</sup> ano Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano Servente de armazém	533,00 €
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano	516,50 €
XVI	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano Servente da construção civil Servente de limpeza	503,00 €
XVII	Ajudante electricista do 1. <sup>o</sup> ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1. <sup>o</sup> ano Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano Tratador de vacaria	503,00 €
XVIII	Encarregado de local de recolha	3,70/hora

Lisboa, 5 de Junho de 2014.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado e, 28 de julho de 2014, a fl. 157 do livro n.º 11, com o n.º 102/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 28, de 29 de Julho de 2013.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, SA CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, Galp Logística de Aviação, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem actividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a actividade de armazenagem, instalação e exploração dos respectivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 9- Mantêm a redacção em vigor.

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 a 3- Mantêm a redacção em vigor.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,15 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) Mantêm a redacção em vigor.

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço - 3,05 €

Almoço/jantar - 10,15 €

Ceia - 5,05 €

Dormida, com pequeno-almoço - 25,65 €

Diária - 45,70 €

1.1 e 1.2- Mantêm a redacção em vigor.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,20 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos € 13,30 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- Mantêm a redacção em vigor.

## Cláusula 57.<sup>a</sup>

### Subsídios

a) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- Mantém a redacção em vigor.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja re-

feitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 8,40 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) Mantêm a redacção em vigor.

3 e 4- Mantêm a redacção em vigor.

b) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 56,00 €.

1.1- Mantém a redacção em vigor.

2 e 3- Mantêm a redacção em vigor.

c) Subsídio de horário móvel: 56,00 € por mês.

d) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 31,10 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

e) Subsídio de casamento:

Mantém a redacção em vigor.

f) Subsídio de GOC: 15,35 € por mês.

g) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,25 € por mês.

h) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,30 €.

i) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,45 €.

j) Isenção de horário de trabalho:

Mantém a redacção em vigor.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,60 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Mantém a redacção em vigor.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do regulamento nacional dos transportes de mercadorias perigosas por estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 20,95 € mensais.

## Cláusula 98.<sup>a</sup>

### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21 326,00 €.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Complicação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1- Mantém a redacção em vigor.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6 756,00 € por agregado familiar, não excedendo 2 947,00 € *per capita*, depois de deduzida a complicação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4- Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Descendentes com deficiências psico-motoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa complicará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2 363,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- Mantém a redacção em vigor.

ANEXO II

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2014)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 790,00 €
B	Consultor I	2 128,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 928,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aroinstalação	1 642,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 370,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 257,00 €

G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 132,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogueiro Motorista Recepcionista Técnico operacional	981,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	869,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	811,00 €
K	Trabalhador de limpeza	693,00 €

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2014.

Pelas empresas BP Portugal SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, Galp Logística de Aviação, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

FE - Federação dos Engenheiros, a qual, por sua vez, representa os seguintes sindicatos federados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de julho de 2014, a fl. 157 do livro n.º 11, com o n.º 101/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 28, de 29 de Julho de 2013.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, Galp Logística de Aviação, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA, que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 9 – Mantêm a redação em vigor.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Prestação de trabalho em regime de prevenção**

1 a 3 - Mantêm a redação em vigor.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,15 € por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;

b) a d) Mantêm a redação em vigor.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Pagamento por deslocação**

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efetuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respetivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço - 3,05 €

Almoço/jantar - 10,15 €

Ceia - 5,05 €

Dormida, com pequeno-almoço - 25,65 €

Diária - 45,70 €

1.1 e 1.2- Mantêm a redação em vigor.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,20 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos € 13,30 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- Mantêm a redação em vigor.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Subsídios**

a) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- Mantêm a redação em vigor.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,40 € por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) a c) Mantêm a redação em vigor.

3 e 4- Mantêm a redação em vigor.

b) Subsídio de turnos.

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 56,00 €.

1.1- Mantêm a redação em vigor.

2 e 3- Mantêm a redação em vigor.

c) Subsídio de horário móvel: 56,00 € por mês.

d) Horário desfásado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfásado terão direito a um subsídio de 31,10 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

e) Subsídio de casamento:

Mantêm a redação em vigor.

f) Subsídio de GOC: 15,35 € por mês.

g) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,25 € por mês.

h) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,30 €.

i) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 3,45 €.

j) Isenção de horário de trabalho:

Mantém a redação em vigor.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,60 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte de mercadorias perigosas**

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do regulamento nacional dos transportes de mercadorias perigosas por estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 20,95 € mensais.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Seguros**

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21 326,00 €.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1- Mantém a redação em vigor.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6.756,00 € por agregado familiar, não excedendo 2 947,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 - Mantém a redação em vigor.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Descendentes com deficiências psicomotoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2 363,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- Mantém a redação em vigor.

**ANEXO II**

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2014)

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 790,00 €
B	Consultor I	2 128,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 928,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 642,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 370,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 257,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 132,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	981,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	869,00 €

J	Auxiliar administrativo Operador	811,00 €
K	Trabalhador de limpeza	693,00 €

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 14 de julho de 2014.

Pelas empresas BP Portugal SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC, Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, Galp Logística de Aviação, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de julho de 2014, a fl. 157 do livro n.º 11, com o n.º 104/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração

Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 13, de 8 de Abril de 2014.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em território nacional às empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, L.da, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este ACT vigora para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados á prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos á obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficiente;

b) Mulher grávida;

c) Mulher lactante, durante todo o período de amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde da criança, bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;

d) Menor.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2 empresas e 50 trabalhadores.

Porto, 5 de junho de 2014.

Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, na qualidade de mandatária.

Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, na qualidade de mandatária.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado e, 22 de julho de 2014, a fl. 155 do livro n.º 11, com o n.º 90/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte

### CAPITULO I

#### Área, âmbito, vigência e conceitos

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, referido neste acordo como AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, o Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte, doravante referido neste AE também como CICCOPN, e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, com contrato individual de trabalho filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, doravante referido neste AE também como STFPSN, qualquer que seja o local de prestação de trabalho.

2- O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e a todas as suas delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objeto da sua atividade se destine à formação profissional, e aos trabalhadores filiados no sindicato outorgante, cujo número se estima em 55.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses.

3- O presente AE, com exceção da parte referida no ponto anterior, mantém-se em vigor até ser substituído por outro, não podendo ser denunciado antes do decurso do prazo mínimo de dois anos contado a partir da sua entrada em vigor.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia e negociação

1- O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termo dos prazos de vigência mínimos indicados na cláusula anterior.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de carta registada com aviso de receção.

3- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de receção da proposta, também através de carta registada.

4- As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção da contraproposta.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Uniformização de conceito

Sempre que na presente convenção se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis aos dois sexos.

### CAPITULO II

#### Admissão e preenchimento de vagas



Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- A admissão e seleção de trabalhadores no CICCOPN, qualquer que seja o contrato que depois venha a ser celebrado, assentam e processam-se com base nos seguintes pressupostos e procedimentos:

a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas e de experiência;

b) Recurso ao recrutamento interno, abrangendo todos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os em regime de teletrabalho, os com contratos a tempo parcial ou a termo certo ou a termo incerto, que reúnam as condições exigidas para o desempenho das funções.

2- Os respetivos avisos de recrutamento interno, contendo as exigências e competências requeridas e os métodos e critérios de seleção e apreciação, serão divulgados pelos meios e locais habituais, com a antecedência nunca inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

3- Apenas quando o recrutamento interno fique deserto, ou se os candidatos não reunirem as condições exigidas, se recorrerá a recrutamento externo ao CICCOPN, devidamente publicitado.

4- A oferta de emprego será publicitada e incluirá obrigatoriamente a indicação do tipo de contrato a celebrar, o serviço a que se destina, a categoria, os requisitos exigidos e aqueles que constituem condição de preferência.

5- A apreciação das candidaturas bem como a aplicação dos métodos e critérios de seleção, quer em sede de recrutamento interno, quer externo caso este venha a existir também, serão efetuadas pelo CICCOPN, sendo facultado aos concorrentes que o solicitem o conhecimento das decisões tomadas quanto às candidaturas ocorridas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho**

1- O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;

b) Categoria profissional;

c) Período normal de trabalho;

d) Local de trabalho e respetiva morada;

e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;

f) Remuneração e prestações acessórias;

g) Condições particulares de trabalho, quando existam;

h) Duração do período experimental;

i) Data de início do trabalho;

j) Justificação dos motivos do contrato quando for a termo.

2- Na falta ou insuficiência do documento referido nas alíneas e) e j) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do CICCOPN e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de estabelecimento;

b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou outra prevista em legislação especial de política de emprego.

3- A justificação do prazo tem necessariamente de ser feita pela indicação concreta dos factos que a integram, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- A falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:

a) Contratos por tempo indeterminado:

– 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

– 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança;

– 180 dias para pessoal da direção, consultores e quadros superiores;

b) Contratos a termo:

– 30 dias para contratos com duração superior a 6 meses;

– 15 dias para contratos com duração igual ou inferior a 6 meses.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito, qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3- Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído ou reduzido o período experimental.

4- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

5- Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Teletrabalho para os trabalhadores anteriormente vinculados ao CICCOPN**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações do CICCOPN, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações que os restantes trabalhadores do CICCOPN.

3- No contrato escrito deve constar, para além dos elementos do contrato individual de trabalho, também o seguinte:

a) Período Normal de trabalho em regime de teletrabalho;

b) Atividade que exercerá no CICCOPN aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho;

c) Equipamentos e propriedade desses instrumentos de trabalho a utilizar pelo trabalhador em regime de teletrabalho;

d) Identificação do estabelecimento do CICCOPN ao qual se reportará, assim como a identificação do seu superior hierárquico para contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.

4- O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito, celebrado com o CICCOPN, de que constem os elementos referidos no número 3 desta cláusula, por períodos prorrogáveis de 1 ano até ao limite de 3 anos.

5- O trabalhador, no final do período de cada ano, deverá permanecer pelo menos uma semana no CICCOPN para, nomeadamente, frequência de ações de formação e/ou de sessões de trabalho com o objetivo de se reforçar a sua integração na estrutura e cultura do CICCOPN.

6- O acordo referido no número 4 desta cláusula pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito ao posto que ocupava.

7- Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, ou nos termos estabelecidos no acordo, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

8- Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica a seu cargo.

9- O CICCOPN mantém a propriedade dos equipamentos e *software* por si instalados para serem utilizados pelo trabalhador, competindo-lhe a sua manutenção e atualização, bem como a adoção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do *software* e de dados.

10- O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo CICCOPN e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

11- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, o CICCOPN pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da atividade laboral e dos equipamen-

tos, entre as 9h00 e as 19h00 horas, com comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Processo biográfico individual**

1- A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.

2- O processo biográfico individual é organizado pelo CICCOPN e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão do CICCOPN, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais.

3- O trabalhador tem o direito de extrair as fotocópias que entender do seu processo, justificando o pedido.

**CAPÍTULO III**

**Carreira e classificação profissional**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Níveis de qualificação, carreiras, categorias e posições remuneratórias**

1- O CICCOPN deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- O pessoal é enquadrado em carreiras profissionais e, dentro destas, por categorias profissionais. Para efeitos de remuneração é agrupado por níveis que corresponderão às diferentes posições remuneratórias.

3- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas também constantes do anexo I, assim como encontrar-se inserido em nível/carreira/categoria e posição remuneratória da grelha salarial constante do anexo II, que fazem parte integrante do presente AE.

4- O ingresso nas carreiras faz-se para a primeira posição remuneratória da categoria base. Apenas nos casos de recrutamento de profissionais com especiais qualificações relevantes e devidamente comprovadas para o exercício de funções da categoria respetiva, poderá o CICCOPN atribuir ao trabalhador escolhido um posição remuneratória diferente.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, será classificado na mais qualificada recebendo a correspondente remuneração.

2- O CICCOPN não pode atribuir carreiras/categorias e níveis de qualificação não previstas neste AE, sem prejuízo de recurso, quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 81.<sup>a</sup> para a criação de novas categorias.

3- O CICCOPN pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

5- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

6- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Progressão

1- A progressão consiste na mudança para a posição remuneratória imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Dois anos consecutivos de permanência na mesma posição remuneratória com a avaliação de desempenho de excelente;

b) Três anos consecutivos de permanência na mesma posição remuneratória com a avaliação de desempenho de bom;

c) Quatro anos consecutivos de permanência na mesma posição remuneratória com a avaliação de desempenho de adequado.

2- Caso não seja efetuada a avaliação de desempenho o trabalhador é classificado como «bom ou equivalente» ou, em caso da última avaliação de desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoção

1- A promoção consiste na mudança para a primeira posição remuneratória da categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos se-

guintes requisitos:

a) Tempo mínimo de três anos de serviço efetivo na categoria, sem prejuízo do disposto no número 3;

b) Avaliação de desempenho, nos últimos três anos na carreira, de pelo menos «bom ou equivalente» nos termos previstos no presente AE.

c) Aprovação em concurso, nos termos previstos na cláusula seguinte.

3- O tempo mínimo de serviço na categoria para efeitos de promoção será reduzido a dois anos, no caso de o trabalhador ter pelo menos três anos de antiguidade na carreira e no CICCOPN e ter obtido nos últimos dois anos avaliação de desempenho de Excelente, nos termos previstos no presente AE.

4- Caso não seja efetuada a avaliação de desempenho, o trabalhador é classificado como «bom» ou, em caso da última avaliação de desempenho ser superior a esta qualificação, a última classificação obtida.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Concurso para promoção

1- O concurso para promoção consiste na prestação de provas escritas de conhecimentos relativos à actividade profissional, teóricos e/ou práticos, constituídas ou não por módulos nas modalidades de análise de casos e/ou escolha múltipla ou outras adequadas, podendo ser complementadas com avaliação curricular e/ou entrevista profissional. As provas escritas acima referidas são valorizadas em pelo menos 50 % da classificação total atribuída ao concurso.

2- Os concursos para promoção serão abertos até 31 de maio de cada ano por deliberação do conselho de administração, que nomeará os respectivos júris, que poderão integrar pessoas exteriores ao CICCOPN. O respectivo aviso de abertura será divulgado através de informação a todos os trabalhadores.

3- Poderão candidatar-se todos os trabalhadores que reúnam os requisitos previstos nas alíneas a) e b) do número 1, e no número 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>.

4- As provas de conhecimentos serão concebidas e elaboradas pelos júris, a quem compete o prévio estabelecimento dos critérios de avaliação, a análise e a classificação das mesmas.

5- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de solicitação pelo CICCOPN, a pedido e sob supervisão dos júris, a outras entidades ou pessoas especializadas, de colaboração na realização de algumas acções dos concursos.

6- O júri será constituído por três ou cinco membros efectivos, sendo um o presidente. Serão designados conjuntamente dois vogais suplentes.

7- As provas serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se «aptos» os candidatos que obtenham classificação média final igual ou superior a 12 valores, não podendo, no entanto, obter classificação inferior a 10 valores em cada módulo, quando os houver.

8- Os candidatos aptos serão ordenados por ordem decrescente nas respectivas classificações médias finais, utilizan-

do-se para o efeito de desempate a maior antiguidade na categoria e/ou se necessário a antiguidade na carreira.

9- Os júris remeterão as listas de classificação final ao serviço competente, que as publicará juntamente com a acta que define os respectivos critérios e de forma a se proceder à respectiva audição, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, podendo estes, no prazo de 10 dias úteis a contar da data dessa publicitação, dizer, por escrito, o que se lhes oferece.

10- Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, o Júri aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos, remetendo as listas de classificação final ao serviço competente, que as submeterá a homologação do conselho de administração e as publicará.

11- As promoções dos candidatos melhor classificados efectuem-se para as vagas a concurso, fixadas pelo conselho de administração, e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que respeite o concurso ou em data posterior que não exceda o dia 1 de abril, para os concursos que não tenham sido concluídos antes daquela data.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

O CICCOPN enviará ao STFPSN, até 31 de maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como os afixará em local visível e apropriado em todas as instalações fixas durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- O CICCOPN obriga-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Instituir ou manter procedimentos corretos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas neste AE e na lei;

e) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, fornecendo-lhe cópia das peças por si solicitadas;

f) Passar certificados de que o trabalhador careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do traba-

lhador nos termos deste AE e da lei, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em termos de progressão na carreira profissional;

h) Reconhecer, nos termos da lei, os direitos de autor, ficando salvaguardado que todos os recursos pedagógicos ou didáticos criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CICCOPN;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;

l) Prestar ao STFPSN todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho;

m) Não colocar quaisquer obstáculos à eleição e ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua carreira profissional;

n) Não obstruir ao exercício e direito de negociação colectiva, designadamente emitindo regulamentos que versem sobre matérias não relacionadas com organização interna dos serviços;

o) Pagar pontualmente a retribuição devida nos termos deste AE;

p) Remeter até 31 de maio de cada ano, ao STFPSN o Balanço Social;

q) Adotar, no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

r) Fornecer aos delegados sindicais todas as informações previstas no artigo 466.º do Código do Trabalho;

s) Manter permanentemente atualizado o seu quadro de pessoal;

t) Afixar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado este AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações.

2- O CICCOPN deve prestar ao STFPSN as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- O CICCOPN deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser dada no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o CICCOPN;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou carácter reservado ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

f) Respeitar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelo CICCOPN;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do CICCOPN, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

j) Guardar lealdade ao CICCOPN não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

k) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as ações de formação profissional internas constantes do plano anual de formação do CICCOPN;

l) Reconhecer que todos os recursos pedagógicos ou didáticos por si criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CICCOPN.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao CICCOPN:

a) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

f) Beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, nomeadamente no que respeita ao recrutamento, promoção, ou progressão na carreira, em razão da ascendência, sexo, estado civil, composição do agregado familiar, particularmente a existência de filhos menores, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas conformes à Constituição da República e filiação sindical;

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

## CAPITULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O CICCOPN deve fomentar a formação interna e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de atividade do CICCOPN para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- A frequência de cursos de formação interna ou de reciclagem autorizada pelo CICCOPN não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, contando o tempo da formação para todos os efeitos como tempo de trabalho.

3- O CICCOPN obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação interna ou aperfeiçoamento profissional que ministrar.

4- Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites.

5- Compete ao CICCOPN:

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 do CICCOPN;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas no CICCOPN ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação no CICCOPN, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes, bem como o conhecimento a todos eles dos planos de formação que forem aprovados, com antecedência mínima de 2 meses em relação à sua concretização;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

1- No âmbito da formação profissional contínua será garantido um mínimo de 35 horas anuais de formação certificada que anualmente abrangerá, pelo menos, 20 % dos trabalhadores ao serviço, de forma a que em cada período de 5 anos todos sejam abrangidos.

2- Aplicam-se igualmente as demais normas previstas no

Código do Trabalho relativas à Formação Profissional.

## CAPÍTULO VI

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

Às matérias relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho são aplicáveis as normas legais em vigor.

## CAPÍTULO VII

### Atividade sindical no interior dos serviços

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical nos serviços - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através de membros da direção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos deste AE e das disposições legais aplicáveis

2- É vedada ao CICCOPN qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente procurando limitá-la através de qualquer tipo de discriminação baseada no facto de estar inscrito num sindicato ou de desenvolver atividade sindical, nomeadamente dentro do estabelecimento.

3- Os trabalhadores que sejam membros da direção do STFPSN dispõem de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia.

4- Os delegados sindicais, membros das comissões sindicais e intersindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas por mês igual ao número de horas de um dia normal de trabalho e que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

5- As faltas dadas por membros da direção do STFPSN, assim como dos delegados sindicais, e de membros das comissões sindicais e intersindicais, para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

6- É autorizada a distribuição no CICCOPN, sem interferência do bom funcionamento dos serviços, de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos pelo STFPSN ou pelos delegados sindicais ou comissão sindical, bem como a respetiva afixação em lugares apropriados situados no interior dos serviços devidamente assinalados, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se, mediante convocatória do STFPSN, durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- A convocatória para as reuniões poderá definir os trabalhadores abrangidos e apenas a estes se computará o tempo do disposto no número 2 desta cláusula.

4- O STFPSN, nos termos dos números anteriores, comunicará, com a antecedência mínima de 2 dias úteis, à direção do CICCOPN, cabendo a esta, até ao dia útil imediatamente seguinte ao do pedido, comunicar a disponibilização de local apropriado e de fácil acesso.

5- Os membros dos corpos gerentes do STFPSN ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo STFPSN, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à direção do CICCOPN com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas para o exercício da atividade sindical

O STFPSN deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, em caso de imprevisibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- O número de delegados sindicais por associação sindical a quem é atribuído o crédito de horas previsto na lei é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3.

2- O STFPSN comunicará ao CICCOPN, até 15 de Janeiro de cada ano, ou nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente o estipulado no número 2 do artigo 466.º do Código do Trabalho e nas seguintes alíneas:

a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das atividades do CICCOPN e da sua situação económica e financeira;

b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1- O CICCOPN obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao STFPSN, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo CICCOPN.

### CAPÍTULO VIII

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

1- O período normal de trabalho é de 35 horas semanais.

2- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Diferenciado;
- d) Turnos;
- e) Trabalho a tempo parcial.

3- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo CICCOPN o horário individualmente acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária é de 7 horas de trabalho e é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

2- Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

3- Ao trabalhador com horário rígido pode ser concedida, mediante justificação, uma tolerância por períodos não superiores a 15 minutos por dia, para fazer face a atrasos ocasionais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída da manhã e da parte de tarde, sem prejuízo das

plataformas fixas, durante as quais é obrigatória a presença do trabalhador por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços, cumprindo 35 horas semanais sendo proibido prestar mais de 9 horas diárias.

2- Pode o CICCOPN, com o acordo do trabalhador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas.

4- Sem prejuízo do disposto no número 9, os horários flexíveis só poderão ser alterados mediante o acordo dos trabalhadores.

5- As plataformas fixas para todos os grupos de trabalhadores são as seguintes:

- a) Manhã - 10h00 - 12h00;
- b) Tarde - 14h00 - 16h00.

6- No regime de horário flexível é obrigatória a utilização mínima de uma hora de almoço, entre as 12h00 e as 14h00.

7- É permitido o regime de compensação de tempos nas plataformas móveis.

8- A compensação será realizada mensalmente mediante o alargamento/redução do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1.

9- Os horários flexíveis podem ser alterados por acordo das partes sempre que as circunstâncias que lhe deram lugar tenham, comprovadamente, sido alteradas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime de horário diferenciado

O horário diferenciado é aquele que permite estabelecer, por acordo entre o CICCOPN e o trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho por turnos

1- Trabalho por turnos é aquele em que há lugar à prestação de trabalho em pelo menos 2 períodos diários e sucessivos, de acordo com as necessidades dos serviços.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos diários de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos.

4- O CICCOPN obriga-se a fixar trimestralmente, até 15 dias antes da sua entrada em vigor, as escalas de turno.

5- O intervalo para refeição terá uma duração de 30 minutos, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

6- Os intervalos para refeições devem, em qualquer dos casos, recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h00 horas;
- b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h30 horas;

c) Ceia - entre as 2h00 e as 4h00.

7- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

8- O CICCOPN obriga-se a facultar um local adequado para que os trabalhadores possam tomar as refeições.

9- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo CICCOPN e não origem a violação de normas legais imperativas.

11- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de turnos durante mais de quinze anos, passará a regime de horário normal ou de dois turnos desde que o solicite por escrito ao CICCOPN.

12- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico do trabalho, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o CICCOPN procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

13- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias de descanso semanal, de modo a coincidirem com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, e só pode aplicar-se por acordo entre o CICCOPN e o trabalhador.

2- Pode ser requerido pelo próprio trabalhador, no caso de interesse fundamentado, considerando-se para esse efeito pertinentes as seguintes situações:

a) Trabalhadores que tenham a seu cargo descendentes, adotados ou enteados menores de 12 anos que desejem orientar direta e pessoalmente;

b) Trabalhadores que necessitem de cuidar de descendentes, adotados ou enteados cuja enfermidade ou situação específica, nomeadamente deficiência, exija cuidados e acompanhamento direto do ascendente;

c) Trabalhadores que pretendam assistir o cônjuge ou ascendente seu ou do cônjuge quando, na sequência de acidente ou de doença grave, o seu estado exigir a presença de

terceira pessoa;

d) Trabalhadores portadores de deficiência ou que sofram de doença grave e sempre sob parecer médico que recomende a prestação de funções a tempo parcial;

e) Trabalhadores que frequentem cursos dos vários graus de ensino com vista à obtenção de habilitações académicas que lhes permitam transitar e progredir nas carreiras do CICCOPN.

3- Por acordo entre as partes podem ser atendíveis outras situações para além das previstas nas alíneas do número 2 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, podendo as partes acordar numa das seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora dos períodos normais de trabalho, assim como, nos casos de horário flexível, aquele que é realizado para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o CICCOPN ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando invocando motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Deficientes e portadores de doença crónica;

b) Mulheres grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a dois anos;

c) Menores;

d) Que gozem do estatuto de trabalhador-estudante.

5- O CICCOPN fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a sustentar o custo de transporte sempre que:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar;

b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.



6- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeita aos seguintes limites:

a) 150 horas por ano, não podendo contudo exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição, sempre que preste metade do número de horas de um dia normal de trabalho em trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço - das 13h00 às 14h00;

b) Jantar - das 20h30 às 21h30.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar se realize em sábado, domingo ou feriado e tenha duração igual ou superior a metade do número de horas de um dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição.

9- O trabalhador que preste trabalho suplementar impositivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório, equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CICCOPN entender fundamentadamente haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CICCOPN demonstrar haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo, ou ainda, acumulá-los com as férias, até ao máximo de 5 dias úteis seguidos.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Dispensas de serviço e tolerâncias de ponto**

1- O CICCOPN concederá aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, as seguintes dispensas e tolerâncias de ponto, as quais são consideradas, para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como serviço efetivo:

a) por doação de sangue e socorrismo;

b) aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e moldes necessários à sua participação em ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções, decorrentes do estatuto de bombeiros voluntários;

c) Todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública;

d) Dia de aniversário do trabalhador;

e) Por motivo de força maior, que deve ser comprovado, e posteriormente avaliado pela comissão paritária, nomeada-

mente cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, pelo tempo indispensável.

## **CAPÍTULO IX**

### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Local de trabalho**

1- Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação do local de trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Deslocações em serviço**

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- O CICCOPN assume as condições e o pagamento ao trabalhador das despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, exceto a alimentação e alojamento.

2- O CICCOPN assume as condições e o pagamento dos mesmos valores de ajudas de custo a que têm direito os trabalhadores da função pública, de idêntica categoria, em caso de deslocação no País ou ao estrangeiro, podendo o trabalhador optar pela marcação prévia de alojamento pelo CICCOPN.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, pelo CICCOPN, para que goze as férias previamente marcadas na área da sua residência habitual.

4- O tempo de viagem para o local da residência habitual e de regresso ao local onde se encontra deslocado não é considerado no período de férias.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares a que se refere a alínea a) do número 2 da cláusula 72.º, o CICCOPN suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

2- O CICCOPN suportará integralmente as despesas de transporte e estadia de um familiar do trabalhador, sempre que os serviços clínicos em que o mesmo esteja a ser assistido considerarem necessária aquela presença.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Utilização de viatura própria**

As deslocações efetuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo

CICCOPN, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo para a função pública, em cada momento fixado.

## CAPÍTULO X

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição, aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos do CICCOPN.

2- A retribuição compreende a remuneração base mínima mensal, ou remuneração principal mensal, e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do CICCOPN ao trabalhador.

4- As remunerações base mensais mínimas são as que constam do anexo II.

5- A remuneração base mensal será atualizada anualmente sempre que haja atualização na Administração Pública e em percentagem não inferior à que for definida para esta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1- O CICCOPN é obrigado a proceder ao pagamento da retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço ou por meio de depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador, de forma a que o trabalhador tenha a remuneração depositada na sua conta bancária até ao último dia útil do mês a que respeite, salvo se as partes acordarem noutra local.

2- No ato de pagamento da retribuição, o CICCOPN está obrigado a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria e posição remuneratória, número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação de todas as importâncias recebidas bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, assim como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = Rm \times 12 / 52 \times n$$

em que Rm é igual à retribuição mensal e n é igual ao

período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) No caso de realização de horas suplementares em dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos seguintes acréscimos sobre RH calculada de acordo com a cláusula 46.<sup>a</sup>:

a. 25 % na 1.<sup>a</sup> hora ou fração desta;

b. 37,5 % nas horas ou frações subsequentes.

b) No caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado o trabalhador tem direito a um acréscimo de 50 % da remuneração horária.

2- Quando o trabalho suplementar não seja prestado na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas.

3- Só é exigível pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do CICCOPN.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado ou de descanso complementar

1- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

2- A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório e complementar, e em dia feriado, desde que prestado pelo menos 3h30, confere direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho noturno

1- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % do valor de remuneração horária.

2- A remuneração por trabalho noturno é acumulável com outros acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito.

3- Não se aplica o disposto no número 1 desde que o trabalho prestado, em período noturno, seja em atividades exercidas exclusiva e predominantemente nesse período.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- O subsídio de turno é igual a 25 % da retribuição base do trabalhador.

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao tempo de serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turno no decurso do mês em causa.

3- Este subsídio, desde que recebido regularmente nos seis meses anteriores, é também devido nomeadamente mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente, até ao limite máximo de um mês, para horário normal por interesse do CICCOPN, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações.

4- O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano, proporcionalmente ao tempo de trabalho efetivamente prestado em turnos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % da sua retribuição base.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho em regime de observância dos limites de períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 8 % da sua retribuição base.

3- Quando o trabalhador isento de horário de trabalho preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efetivamente prestadas;
- b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, o CICCOPN pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;
- c) Fornecimento pelo CICCOPN de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte ao trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação de 4,95 € que será anualmente revista.

2- Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, três horas e trinta minutos do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter periódico e regular, que normalmente afirmam, calculada da forma indicada no número 5 da cláusula 44.<sup>a</sup>.

2- No ano de admissão, bem como no ano de cessação con-

trato de trabalho o montante do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

3- No ano de suspensão ou reinício do contrato de trabalho, aplica-se o disposto no número 2.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Ajuda de custo diária

1- A ajuda de custo diária, em caso de deslocação em serviço, é de montante igual ao fixado para um trabalhador de categoria idêntica ao da Administração Pública.

2- O trabalhador tem direito, no caso da deslocação diária:

a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00 - 25 % da ajuda de custo referida no número 1;

b) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00 - 25 % da ajuda de custo referida no número 1;

c) Se a deslocação implicar alojamento: 50 % da ajuda de custo referida no número 1.

3- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 %), quer em deslocações diárias, quer por dias sucessivos, pode ser substituído, por opção do trabalhador, pelo reembolso da despesa efetuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

4- A utilização de viatura própria terá de ser previamente autorizada pelo CICCOPN, sendo pago ao trabalhador um valor por quilómetro percorrido em viatura própria igual ao estabelecido para a Administração Pública.

5- As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo diária;

b) Ajuda de custo igual a 70 % da ajuda de custo diária sendo o alojamento garantido pelo CICCOPN, em alternativa ao previsto na alínea a);

c) Pagamento das despesas de transporte, tendo o trabalhador de apresentar, posteriormente, os documentos comprovativos da despesa efetuada.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Tem direito a um suplemento remuneratório designado «Abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário ou títulos, sendo por eles responsáveis, cujo valor mensal é de 86,29 euros, conforme artigo 9.º da Portaria 1553 - C/2008, de 31 de dezembro.

2- Sempre que se verifique impedimento temporário dos titulares do direito ao abono para falhas, será o mesmo atribuído aos trabalhadores que os substituam no exercício efetivo das suas funções.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, em regime de substituição ou não, executam o referido no número anterior, é-lhes atribuído o mesmo subsídio na proporção dos dias em que efetivamente tal tenha ocorrido.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os feriados obrigatórios são os definidos pelo Estado português, que atualmente são os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- É para todos os efeitos considerado feriado, para além dos enunciados no número 1, o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço.

3- O Corpo de Deus, o 5 de outubro, o 1 de novembro e o 1 de dezembro, atualmente eliminados e sujeitos a reavaliação, serão recuperados logo que a lei os restabeleça.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço do CICCOPN têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Um dia de férias adicional no ano em que perfizerem 39 anos;
- b) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea a) deste número no ano em que perfizerem 49 anos;
- c) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea b) deste número no ano em que perfizerem 59 anos;
- d) Um dia de férias adicional por cada dez anos de serviço efetivo prestado no CICCOPN.

3- 3 - A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo entre o trabalhador e o CICCOPN, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o CICCOPN. Em caso de desacordo, compete ao CICCOPN fixar 50 % do período de férias e os restantes 50 % pelo trabalhador.

5- Por acordo entre o CICCOPN e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

6- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias consecutivos de férias.

7- Será elaborado um mapa de férias, que o CICCOPN afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu

gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do CICCOPN, se nisso tiverem conveniência.

9- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da admissão 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.

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do CICCOPN determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por parte do trabalhador

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado em data a designar pelo CICCOPN.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias de férias.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Se o CICCOPN obstar com culpa, total ou parcialmente, ao gozo das férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito do trabalhador gozar efetivamente o tempo em falta até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se durante as férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não contará como tempo de férias.

2- Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar com a maior brevidade possível ao CICCOPN o dia de início da doença, bem como o seu termo, e comprová-la nos termos da lei.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no, mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no continente e, sendo naturais dos arquipélagos dos Açores ou da Madeira, aí as pretendam gozar;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Em caso de tratamento médico.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até ao máximo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o CICCOPN ou nos casos previstos neste AE.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Efeito nas férias 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 de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a um período de férias, e respetivo subsídio, nos

termos do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>.

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal definida de acordo com o estabelecido na cláusula 44.<sup>a</sup> que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, proporcionalmente, antes do início do gozo das mesmas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Concessão da Licença sem retribuição**

1- O CICCOPN pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição nos termos dos números 2, 3 e 4 do artigo 317.º do Código do Trabalho.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Efeitos da licença sem retribuição**

1- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do CICCOPN.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- No CICCOPN, as faltas do pessoal ao trabalho poderão merecer uma das seguintes classificações:

- a) Justificadas;
- b) Injustificadas.

2- As faltas serão classificadas com a observância rigorosa das normas que a seguir se estabelecem.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Faltas Justificadas**

1- Só poderão merecer a classificação de justificadas as faltas que o Código do Trabalho considera expressamente como tais.

2- Consideram-se ainda justificadas as faltas seguintes:

a) Por falecimento de familiares ou equiparados nos termos previstos no quadro seguinte:

Avós	2 dias consecutivos
Avós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisavós	2 dias consecutivos
Bisavós do cônjuge	2 dias consecutivos
Bisnetos	2 dias consecutivos
Bisnetos do cônjuge	2 dias consecutivos
Cônjuge	5 dias consecutivos
Cunhados	2 dias consecutivos
Enteados	5 dias consecutivos
Filhos	5 dias consecutivos
Genros/noras	5 dias consecutivos
Irmãos	2 dias consecutivos
Madrasta/padrasto	5 dias consecutivos
Netos	2 dias consecutivos
Pais	5 dias consecutivos
Sogros	5 dias consecutivos
Tios e primos direitos	O dia do funeral
Pessoa que viva em união de facto ou comunhão de mesa e habitação há mais de 2 anos	5 dias consecutivos

b) Por motivo de casamento, 15 dias seguidos;

c) Por imposição de autoridade judicial, tributária, militar ou policial, por motivo não imputável ao trabalhador;

d) As previstas na lei para o trabalhador estudante, e nos termos aí constantes;

e) Por motivo de candidatura a eleição para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

f) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou enteados menores de 12 anos ou ainda, e em substituição dos progenitores, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência crónica;

g) Por motivo de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento;

h) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, indepen-

dentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em substituição dos progenitores;

i) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a filho, adoptado ou enteado com idade igual ou superior a 12 anos, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador (cônjuge ou pessoa que vive em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral) até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho, enteado ou adoptado além do primeiro;

j) No que respeita à alínea anterior é concedida ao trabalhador a possibilidade de faltar, sem perda de remuneração, o tempo estritamente necessário para consulta médica dos filhos menores, até ao limite anual de três consultas por cada filho. O trabalhador deverá apresentar sempre a respetiva notificação/justificação, onde conste a hora de entrada e saída nos serviços médicos;

k) No caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, ou de filho portador de deficiência ou com doença crónica, mas não pode ser exercido, simultaneamente pelo pai e pela mãe, ou equiparados;

l) Motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

m) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, conforme os termos previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> a 26.<sup>a</sup> deste AE;

n) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte de elemento da comissão de trabalhadores, num crédito de 25 horas mensais;

o) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direções das Associações Sindicais, em exercício da atividade sindical, conforme os termos previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> a 25.<sup>a</sup> deste AE;

p) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3- O disposto nas alíneas h), i), j), k) e p) do número 2 é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa;

4- A justificação das faltas faz-se mediante prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar exercem atividade profissional e não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

5- Compete aos trabalhadores faltosos apresentar prova bastante da qual, de modo inequívoco, se conclua a justificação das faltas pelos motivos referidos. O CICCOPN pode, porém, sempre que o entenda conveniente, diligenciar para obter, por outras vias, a confirmação dos motivos alegados para as faltas.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador salvo o que a seguir se dispõe.

2- Determinam perda de retribuição as faltas previstas no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, a saber:

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

b) b) Acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo CICCOPN;

e) As previstas no artigo 252.º do Código de Trabalho.

3- Também não dão direito a retribuição as faltas previstas nas alíneas f), g), h), i), e k) do número 2 da cláusula anterior.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Saídas mais cedo

1- As saídas do CICCOPN, depois de iniciado o trabalho, por motivos que não sejam da responsabilidade do CICCOPN, dependem de prévia autorização da respetiva chefia.

2- A marcação do cartão é obrigatória.

3- Sempre que as chefias entendam não ser de aceitar os motivos invocados para a saída, a sua verificação além de fazer incorrer em falta injustificada, constitui violação ao dever de obediência e é motivo de sanção disciplinar.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Esquecimentos

1- Os esquecimentos (não marcação do cartão de ponto por motivo imputável ao funcionário), não comunicados por escrito à chefia, equivalem para todos os efeitos, a falta injustificada.

2- A marcação do cartão na hora do almoço é obrigatória para todos os trabalhadores.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Apresentação de provas dos motivos invocados para faltas

1- Em princípio deverão as chefias exigir, sempre e para todas as faltas, prova inequívoca, de preferência documental, dos motivos alegados para as ausências ao trabalho, independentemente da classificação que venha a atribuir-se-lhes, por força destas normas.

2- A prova documental é sempre indispensável para as faltas que devam merecer a classificação de justificadas sem perda de remuneração. Essa prova deverá referir de modo exposto o motivo alegado pelo funcionário para a justificação da(s) falta(s).

3- Nas faltas por falecimento, a prova deverá referir o grau de parentesco ou de afinidade com o funcionário e, no caso de união de facto deve ainda expressamente referir a coabitação (comunhão de mesa ou habitação). Poderá aceitar-se como prova, qualquer documento passado por entidade idónea (pá-

roco de freguesia, responsável pelo cemitério, etc.). No caso de dúvida, poderá exigir-se certidão de óbito do falecido e certidão de nascimento funcionário, de cuja análise resulte de forma inequívoca o grau de parentesco ou afinidade.

4- Para justificação das faltas por imposição de autoridade militar, judicial ou policial, não basta a apresentação de contrafé ou aviso de convocação emitido pela autoridade respetiva; contudo estes documentos poderão servir para a comunicação das faltas. Para a sua classificação como «justificada sem perda de remuneração» deverá o funcionário apresentar documento donde conste, de modo inequívoco, em que qualidade foi solicitada a sua comparência perante a autoridade.

5- Nas faltas por motivo de exames, a prova será constituída por documento passado pela secretaria do estabelecimento escolar, com carimbo, indicando as horas do(s) exame(s) ou da presença nas instalações escolares para esse efeito.

6- Nas faltas por motivo de doença, do próprio ou dos familiares, nos casos de recurso a serviços e médicos particulares e a estabelecimentos de serviço nacional de saúde, deverá adotar-se procedimento semelhante ao atrás referido para as faltas por imposição judicial, militar ou policial, não sendo bastante como prova as «senhas de consulta», as declarações de presença ou pagamento de honorários, sendo indispensável a apresentação de documento, comprovando o tempo de presença ali e confirmando a doença, sem contudo indicarem a natureza desta.

7- A apresentação dos documentos necessários à classificação das faltas é da responsabilidade dos funcionários interessados. As chefias deverão proceder a essa classificação, em conformidade com os documentos de prova exibidos e os critérios definidos nestas normas.

## CAPÍTULO XII

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e no Código do Trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa de ensino, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) O horário de trabalho deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto na alínea anterior o trabalhador estudante tem direito a dispensa do trabalho para frequência das aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e conta como prestação efectiva de serviço, com a seguinte duração máxima depen-

dendo do período normal do trabalho semanal:

*i.* 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

*ii.* 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

*iii.* 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

*iv.* 6 horas para período igual ou superior a 38 horas.

*c)* Poderá faltar justificadamente por motivo da prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

*i.* No dia da prova e no imediatamente anterior;

*ii.* No caso de provas em dias seguidos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos as provas a prestar;

*iii.* Os dias imediatamente anteriores incluem os dias de descanso e feriados;

*iv.* As faltas aqui previstas não podem exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo e o direito a faltas só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina;

*d)* Poderá faltar justificadamente na medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas;

*e)* Tem direito a marcar o período de férias de acordo com as necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias interpolados, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do CICCOPN;

*f)* Tem direito a gozar, em cada ano civil, licença sem retribuição com duração de 10 dias úteis seguidos, ou interpolados.

2- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, considera-se prova de avaliação, o exame ou outra prova escrita ou oral, bem como a apresentação de trabalhos quando estes o substituam ou complementem e desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

3- Para beneficiar das regalias constantes dos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto do CICCOPN da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

4- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

5- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Para efeitos do números 4 e 5 desta cláusula considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

7- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediata-

mente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto, não podendo esta situação ocorrer mais de três vezes.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

13- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido do CICCOPN, este suportará os respetivos custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para a sua preparação e participação, incluindo o tempo de transporte.

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do CICCOPN, este diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data do sinistro ou do diagnóstico da doença profissional ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, o CICCOPN pagará a respetiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, o CICCOPN pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio que, juntamente com a prestação da seguradora, assegure ao trabalhador a remuneração base líquida à data do acidente.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados no CICCOPN, durante o período de incapacidade, para a respetiva categoria.



Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Apoio financeiro à inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional**

Desde que previamente autorizada, o CICCOPN apoiará financeiramente a inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional por parte dos trabalhadores ao seu serviço, se a iniciativa do trabalhador se revelar de interesse direto para o CICCOPN.

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 81.º

**Comissão paritária**

1- Nos 15 dias seguintes à publicação do AE em *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), as suas partes outorgantes realizarão reunião para constituir a respetiva comissão paritária com competência para interpretar e integrar o presente AE e que funcionará enquanto este estiver em vigor, na qual se procederá à apresentação da identificação e credencial de cada representante (quer efetivo quer suplente) de cada uma das partes, bem como à elaboração e assinatura da respetiva ata de constituição, as quais serão seguidamente depositadas para publicação em BTE.

2- As reuniões de constituição e as de funcionamento da comissão paritária iniciar-se-ão às 14h00 e terão lugar na sede do CICCOPN, onde este disponibilizará da parte da manhã, caso lhe seja antecipadamente solicitado, uma sala para a parte sindical proceder à respetiva preparação e/ou contacto com trabalhadores.

3- A elaboração e concretização quer das atas-minuta quer das atas finais dactilografadas da comissão paritária bem como de demais documentos, expediente e diligências necessários à preparação e envio para depósito e publicação em BTE das respetivas deliberações são cometidos ao STFPSN.

4- A comissão paritária é integrada por igual número de representantes do CICCOPN e do STFPSN, tendo cada um 3 membros efetivos e 3 membros suplentes para substituição de membro(s) efetivo(s) por ausência ou impedimento respetivos, todos eles devidamente credenciados e com indicação da qualidade em que integram a Comissão, sendo a sua composição alvo de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Os membros da comissão paritária podem ser substituídos pela parte que os nomeou, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte e publicação dessa mesma alteração em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de dois assessores que não têm direito a voto, sem necessidade de credenciação, devendo a comparência e identificação destes constar da ata da respetiva reunião.

7- A comissão paritária reunirá

a) Ordinariamente, na primeira quarta-feira dos meses de Fevereiro, Junho e Outubro ou, havendo coincidência com dia feriado, no dia útil imediatamente anterior, salvo alte-

ração que seja acordada entre as partes, em princípio, em reunião precedente;

b) Extraordinariamente, a requerimento de qualquer das partes em convocatória dirigida à outra, com antecedência mínima de 15 dias, e que conterà a data, hora e a ordem de trabalhos dessa reunião.

8- Em caso de impedimento imprevisto de uma das partes, esta comunicá-lo-á à outra, até 48 horas antes da data da reunião, indicando simultaneamente data e hora alternativas, de entre os 10 dias úteis seguintes ao inicialmente previsto.

9- A ordem de trabalhos de reunião da comissão paritária é, em caso de ordinária, a que tiver sido acordada em reunião anterior e, em caso de extraordinária, a que constar da comunicação referida na alínea b) do número 7 desta cláusula, sem prejuízo de poder ser aditada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 8 dias face à data da reunião agendada.

10- De cada reunião da comissão paritária será lavrada ata que deverá conter, além das referências habituais, uma súmula que indique as matérias abordadas, a síntese da posição de cada uma das partes e o texto integral das deliberações alcançadas sendo, por fim, lida, aprovada e assinada no final da reunião a que respeita, ficando cada uma das partes com uma cópia assinada.

11- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

12- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, imediatamente depositadas para publicação e, logo que publicadas em *Boletim de Trabalho e Emprego*, passam a fazer, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE.

13- Cada deliberação da comissão paritária produz efeitos a partir da data em que foi tomada, salvo se outra for expressamente fixada na respetiva deliberação.

14- Na data de deliberação da comissão paritária, o CICCOPN emitirá simultaneamente ordem de serviço onde constará o conteúdo e a data de produção de efeitos da mesma, com conhecimento a todos os trabalhadores ao seu serviço.

15- O tempo despendido por trabalhador que esteja ao serviço do CICCOPN com deslocação, preparação e presença em reunião da comissão paritária ou na que se realizar na manhã do mesmo dia com os membros da parte sindical nessa comissão será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, na parte que for coincidente com o respetivo horário normal de trabalho.

16- As partes podem acordar, a todo o tempo, e em sede de Comissão Paritária, alterações às regras de funcionamento desta comissão, as quais terão de constar de ata e deliberação respetivas.

Cláusula 82.º

**Princípio da maior favorabilidade**

O regime contido neste AE só poderá ser afastado por contrato individual de trabalho desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 83.ª

ser afastada por legislação que se sobreponha, e enquanto tal ocorrer, ao presente AE.

**Legislação imperativa**

Cada uma das disposições contidas neste AE só poderá

**ANEXO I**

**Enquadramento profissional das carreiras**

**Quadro I - Enquadramento Profissional das Carreiras**

Grupo profissional	Nível de qualificações	Carreira	Conteúdo funcional geral	Habilitações
1	Quadro superior	Técnico superior	Funções de natureza científico-técnica respeitantes aos diversos campos de atividades, nomeadamente de organização, investigação, planeamento, programação, metodologia e auditoria	Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer
2	Quadro médio	Técnico	Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com responsabilidades enquadradas em planificações superiormente estabelecidas	12.º ano com formação técnica complementar e experiência adequada à natureza das funções a exercer
		Técnico de formação	Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica- pedagógica, com responsabilidades enquadradas em planificações superiormente estabelecidas	12.º ano de escolaridade complementado com formação pedagógica e experiência adequadas à natureza das funções a exercer
3	Profissional qualificado	Técnico administrativo	Funções de natureza administrativa, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos enquadrados em diretivas gerais fixadas superiormente, exigindo conhecimentos técnico-administrativos	12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente em área adequada à natureza das funções a exercer
		Técnico de laboratório/motoristas	Funções de conteúdo técnico-profissional, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, exigindo capacidades específicas a nível técnico	12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente em área adequada à natureza das funções a exercer
4	Profissional indiferenciado	Trabalhador indiferenciado	Funções simples, rotineiras, totalmente determinadas, pressupondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho	Escolaridade obrigatória

**ANEXO II**

**Normas de transição das carreiras e grelha salarial**

**Artigo 1.º**

**Transição para as novas carreiras**

O trabalhador é integrado na categoria que corresponde às funções desempenhadas, conforme quadro I do anexo I e os articulado e quadro deste anexo II.

**Artigo 2.º**

**Data de transição**

A transição dos trabalhadores do CICCOPN para os novos níveis de qualificação, carreiras, categorias e posições remuneratórias produz efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa.

**Artigo 3.º**

**Princípio geral de transição**

Da transição para as novas carreiras, a que se reporta o

quadro I do anexo II, não pode resultar diminuição da remuneração do trabalhador.

**Artigo 4.º**

**Enquadramento remuneratório**

O trabalhador transita para a posição remuneratória da nova carreira/categoria profissional, a que corresponda remuneração igual à que atualmente auferir ou, caso não haja essa coincidência, para aquela que tenha remuneração imediatamente superior, até perfazer o tempo remanescente necessário para a transição para a posição remuneratória seguinte nos termos previstos no presente AE.

**Artigo 5.º**

**Grelha salarial**

A grelha salarial para o ano 2014, com efeitos a 1 de janeiro do mesmo ano, é a que consta do quadro I do anexo II

## Quadro I - Grelha salarial

	Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte	2014
	Tabela Salarial	

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Carreiras/Categorias	Posição remuneratória								
		1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º
Quadros superiores	1 Técnico Superior - Consultor	2.631,33 €	2.758,96 €	2.913,57 €	3.188,50 €					
	2 Técnico Superior - Assessor	2.127,82 €	2.300,52 €	2.404,65 €	2.542,76 €					
	3 Técnico Superior	1.393,82 €	1.528,43 €	1.659,86 €	1.804,95 €	1.902,41 €	2.057,97 €			
Quadros médios	1 Técnico / Técnico de Formação - Principal	1.993,21 €	2.152,90 €	2.312,90 €	2.451,32 €					
	2 Técnico / Técnico de Formação - Especialista	1.626,21 €	1.706,53 €	1.803,04 €	1.892,89 €					
	3 Técnico / Técnico de Formação	1.048,09 €	1.133,49 €	1.191,27 €	1.287,78 €	1.384,29 €	1.481,76 €			
Profissionais Altamente Qualificados	1 Técnico Administrativo / Técnico de Laboratório / Motorista - Principal	1.111,90 €	1.164,28 €	1.180,16 €	1.221,11 €					
	2 Técnico Administrativo / Técnico de Laboratório / Motorista - Especialista	918,24 €	963,32 €	997,29 €	1.032,85 €	1.073,17 €				
	3 Técnico Administrativo / Técnico de Laboratório / Motorista	772,52 €	798,87 €	830,62 €	861,41 €	889,03 €				
Profissional Indiferenciado	1 Trabalhador Indiferenciado	491,56 €	529,34 €	566,80 €	603,94 €	641,72 €	680,77 €	720,14 €	760,14 €	798,87 €

## ANEXO III

## Sistema de avaliação do desempenho

## Artigo 1.º

## Objetivos do sistema

1- O sistema de avaliação do desempenho visa:

a) Contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço e para a promoção da formação e motivação profissional e desenvolvimento de competências de todos os trabalhadores;

b) Permitir ao CICCOPN reconhecer o desempenho individual dos seus trabalhadores, em certo período de tempo, com base num conhecimento sistemático e o mais possível objectivo da sua actuação na relação de trabalho;

c) Facilitar às chefias um instrumento de gestão dos seus recursos humanos, dotando-as com a possibilidade de tomada de decisão em bases informativas mais objectivas e reconhecidas por todos os agentes intervenientes;

d) Permitir detetar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação;

e) Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, designadamente através da determinação conjunta de factores críticos de sucesso para um bom desempenho organizacional;

f) Prosseguir uma política salarial motivadora pelo reconhecimento do bom desempenho e que fundamente a progressão e a promoção na carreira profissional.

## Artigo 2.º

## Âmbito de aplicação

O sistema de avaliação de desempenho é aplicável a todos os trabalhadores enquadrados em carreiras profissionais do CICCOPN, incluindo os contratados a termo desde que estejam a exercer a função há mais de 6 meses, integrados nas diversas categorias do quadro de pessoal do CICCOPN.

## Artigo 3.º

## Periodicidade

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Artigo 4.º

**Fatores de avaliação**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os fatores constantes de «D - Grelha de avaliação» integrante deste anexo.

Artigo 5.º

**Avaliação final**

1- A avaliação de cada um dos fatores do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala com graus de 1 a 5.

2- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais globais, obtida pela média aritmética dos fatores, nos seguintes termos:

- a) Desempenho excelente, correspondendo a uma avaliação final entre 4 a 5 valores;
- b) Desempenho bom, correspondendo a uma avaliação final entre 3 e 3,999 valores;
- c) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final entre 2 e 2,999 valores;
- d) Desempenho Insuficiente, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

Artigo 6.º

**Competência para avaliar**

1- A avaliação de desempenho é assumida pelo titular que chefia e/ou coordena o posto de trabalho (chefia imediata) detendo o coordenador respetivo a responsabilidade de coordenar todas as fases de desenvolvimento do processo.

2- Os superiores hierárquicos referidos no ponto anterior terão competência para apreciar desde que, durante o período a que reporta o processo de avaliação (anualmente), reúnam, no total, um contacto funcional com o apreciado igual ou superior à metade desse período.

3- Quando, no decurso do período a que se refere a avaliação, se verifique alteração de avaliadores ou mudança de funções do avaliado, serão competentes para realizar a avaliação de desempenho os avaliadores que, no decurso do período referido, reúnam um tempo total de contacto funcional com o avaliado igual ou superior à metade daquele período (6 meses).

4- Caso se verifique a impossibilidade de cumprimento das regras anteriormente enunciadas, a competência para avaliar caberá por inteiro ao superior hierárquico imediato do trabalhador a avaliar, desde que tenha tido com ele um contacto funcional igual ou superior à metade do período a que a avaliação se refere (6 meses).

Artigo 7.º

**Competências do diretor do CICCOPN**

No sistema de avaliação de desempenho, compete ao diretor do CICCOPN, nomeadamente:

- a) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual, de acordo com os princípios e regras definidos no presente AE;
- b) Decidir das reclamações dos avaliados, após o parecer

da comissão paritária caso este exista;

c) Homologar as avaliações anuais, até ao fim do mês de Março;

d) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

Artigo 8.º

**Reclamação e recurso**

1- Pode o trabalhador apresentar reclamação junto do diretor do CICCOPN, caso não concorde com a avaliação tida, em requerimento devidamente fundamentado, nos primeiros 10 dias úteis após conhecimento da avaliação.

2- Ou, requerer junto do diretor do CICCOPN a apreciação da comissão paritária, sendo que esta tem 10 dias úteis para se pronunciar, dando a conhecer o seu parecer ao avaliado e ao diretor do CICCOPN.

3- Depois de tomar conhecimento da apreciação da comissão paritária, o avaliado tem 10 dias úteis para apresentar reclamação junto do diretor do CICCOPN.

4- Caso o avaliado não opte por requerer a apreciação da comissão paritária, pode o diretor do CICCOPN requerer a mesma apreciação.

5- A decisão do diretor do CICCOPN é proferida no prazo de 5 dias úteis ou, no caso de ter requerido a apreciação da comissão paritária, de 15 dias úteis.

6- Nos 10 dias úteis posteriores ao seu conhecimento da decisão do diretor do CICCOPN, o avaliado pode dela reclamar junto do conselho de administração do CICCOPN.

7- O conselho de administração do CICCOPN proferirá a sua decisão na sua reunião imediatamente posterior à data desta reclamação, e sempre até à última semana do mês de Abril do mesmo ano.

Artigo 9.º

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar as avaliações, por solicitação escrita e fundamentada do avaliado ou do diretor do CICCOPN.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da direção do CICCOPN, designados pelo respetivo diretor, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos, de 2 em 2 anos, no mês de outubro.

3- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes, entre os quais relatório de avaliação.

Artigo 10.º

**Procedimentos e calendarização**

1- Até final do mês de Janeiro de cada ano é feita a avaliação em relação ao ano anterior, pelo respetivo avaliador, em reunião individual.

2- Até final do mês de Março de cada ano deverão estar concluídos todos os procedimentos sobre reclamação e audição da comissão paritária.

3- Até final do mês de Abril, as avaliações são homologadas e dadas a conhecer a cada avaliado, individualmente.

Artigo 11.º

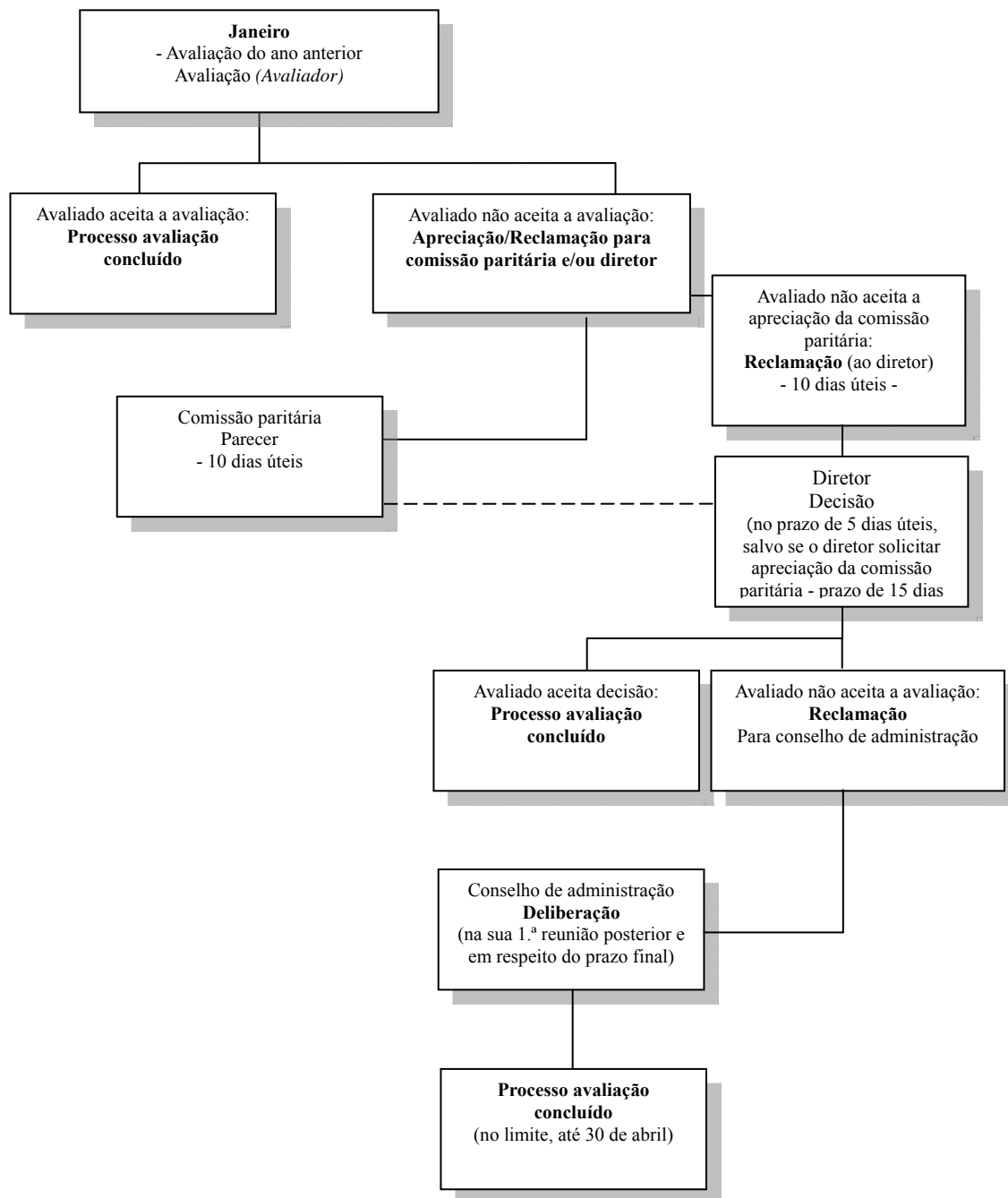
**Confidencialidade**

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no CICCOPN o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional.

**B - Fluxograma**



2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no CICCOPN o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional.

**C - Documentos de suporte - Números 1 a 7**

**Documento 1 - Folha de rosto**

**Quadros superiores e quadros médios (ou) profissionais qualificados (ou) profissionais indiferenciados**

**AVALIAÇÃO**

Período a que respeita a avaliação: De \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nome do avaliado: \_\_\_\_\_

Categoria: \_\_\_\_\_

Nome do avaliador \_\_\_\_\_

**Documento 2 - Ata da reunião (inicial)**

Em reunião realizada \_\_\_\_\_ (local), em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ (data), entre \_\_\_\_\_ (nome) - avaliador e \_\_\_\_\_ (nome) - avaliado, o primeiro deu a conhecer ao segundo a grelha de avaliação estabelecida em «D - Grelha de avaliação» do anexo III do AE.

Ficou acordado que a respetiva avaliação irá incidir sobre todos os fatores previstos e acordados na grelha de avaliação.

Nesta data foram facultadas ao avaliado fotocópias:

a) Da presente ata, após respetiva assinatura pelo avaliador e pelo avaliado;

b) Da grelha de avaliação estabelecida em «D - Grelha de avaliação» do anexo III do AE;

c) E da grelha de avaliação acordada entre avaliado e avaliador.

O avaliador

\_\_\_\_\_

O avaliado

\_\_\_\_\_

**Documento 3 - Ata de reunião (avaliação atribuída)**

Em reunião realizada \_\_\_\_\_ (local), em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ (data), entre \_\_\_\_\_ (nome) - avaliador e \_\_\_\_\_ (nome) - avaliado, o primeiro deu a conhecer ao segundo a avaliação atribuída: \_\_\_\_\_

O avaliado é informado que caso não concorde com a avaliação que lhe foi atribuída poderá dela reclamar, nos termos de «A - articulado» do anexo III do AE e, nomeadamente, do seu artigo 8.º.

Nesta data foram facultadas ao avaliado fotocópias:

a) Da presente ata, após respetiva assinatura pelo avaliador e pelo avaliado;

b) Da grelha de avaliação estabelecida em «D - Grelha de Avaliação» do anexo III do AE; e,

c) Da grelha de avaliação acordada entre avaliado e avaliador.

O avaliador

\_\_\_\_\_

O avaliado

\_\_\_\_\_

Documento 4 - Grelha de Avaliação

(Estabelecida em «D - Grelha de avaliação» do anexo III do AE)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME:		VALORES					Fatores em Avaliação	Pontuação
FATORES	1	2	3	4	5			
1	<b>QUALIDADE DE TRABALHO</b> (avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros)	erros e imperfeições graves e frequentes	trabalho com erros, exigindo acompanhamento e correções frequentes	trabalho que satisfaz e sem deficiências	trabalho que satisfaz bastante pela perfeição revelada	trabalho que se destaca pela sua qualidade e rigor de execução		
2	<b>QUANTIDADE DE TRABALHO</b> (avalia a rapidez de execução das tarefas distribuídas sem prejuízo da qualidade)	trabalho com atrasos que prejudicam o funcionamento do serviço	dificuldade em realizar as tarefas nos prazos	executa as tarefas nos prazos	rapidez e oportunidade na execução das tarefas	grande rapidez de execução sem detrimento da qualidade		
3	<b>CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS</b> (avalia o conhecimento teóricos e práticos relacionados com as exigências da função)	conhecimentos profissionais insuficientes com prejuízo para o serviço	conhecimentos profissionais com lacunas	conhecimentos profissionais adequados às exigências do funcionamento normal do serviço	conhecimentos profissionais que habilitam a resolução de problemas de maior complexidade	conhecimentos profissionais profundos e atualizados que ultrapassam em regra as exigências do cargo		
4	<b>ADAPTAÇÃO PROFISSIONAL</b> (avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e funções)	resistência à mudança e muita dificuldade de adaptação a novas tarefas e situações	dificuldade de adaptação a novas tarefas e situações	adaptação que satisfaz a novas tarefas e situações	boa adaptação a novas tarefas e situações	excepcional adaptação à mudança e à superação de dificuldades		
5	<b>APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL</b> (avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e em corrigir defeitos e pontos fracos)	Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho	algum interesse, embora esporádico e pouco frequente, em adquirir novos conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho	interesse em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho	revela muito interesse e em melhorar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho, receptivo às propostas	interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho, pro-activo.		
6	<b>INICIATIVA (se aplicável)</b> (avalia a facilidade de procurar soluções para os problemas independentemente da intervenção do superior hierárquico)	não toma iniciativa	toma a iniciativa muito esporadicamente	toma a iniciativa apresentando resultados aceitáveis	perante situações que excedam a mera rotina resolve quase sempre os problemas de forma acertada sem necessidade de orientação expressa	age com independência e discernimento encontrando as soluções pertinentes para cada caso		
7	<b>CRIATIVIDADE (se aplicável)</b> (avalia o esforço demonstrado para criar ou desenvolver novos métodos, novas soluções, tendo em conta a adequação ao objetivo e à executabilidade)	não se esforça por desenvolver ou criar novos métodos ou, quando o faz, as propostas apresentadas são inadequadas e ou inoportunas	faz alguns esforços, mas nem sempre da forma mais adequada	esforça-se por criar novos métodos	esforça-se por criar e desenvolver novos métodos apresentando sugestões normalmente adequadas e oportunas	muito criativo, as sugestões apresentadas são adequadas e oportunas		
8	<b>RESPONSABILIDADE</b> (avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos actos)	não prevê nem assume as consequências dos seus actos	nem sempre avalia as consequências dos seus actos, mas é capaz de as assumir	pondera e assume normalmente as consequências dos seus actos	revela ponderação em todos os actos que pratica e assume a sua responsabilidade	revela elevada ponderação nos actos que pratica assumindo integralmente e por iniciativa própria a responsabilidade pelos mesmos, corrigindo-os se necessário		
9	<b>ASSIDUIDADE</b> (avalia a presença habitual e permanência no local de trabalho)	não adopta comportamento assíduo e de cumprimento do horário a praticar	nem sempre cumpre o horário estabelecido	cumprir o horário de trabalho previsto	esforça-se por cumprir com as suas obrigações de assiduidade, mesmo quando há necessidade de assunção de outros compromissos	revela elevado respeito pela sua assiduidade, cumprindo exemplarmente o seu horário de trabalho		
10	<b>ESPÍRITO DE EQUIPA</b> (avalia a facilidade de integração e cooperação em trabalho de equipa)	nunca coopera com o grupo individualiza sempre o trabalho	integra-se com dificuldade no trabalho em equipa	integra-se no grupo e coopera	integra-se facilmente e esforça-se por cooperar no trabalho de grupo	integra-se facilmente no grupo intervindo com eficiência no desenvolvimento dos trabalhos		
11	<b>CAPACIDADE PARA DIRIGIR (se aplicável)</b> (avalia a capacidade manifestada para programar, orientar e controlar eficazmente as tarefas dos trabalhadores situados na sua dependência funcional, face aos recursos disponíveis)	programação e controlo deficiente	programação e coordenação das acções nem sempre adequadas. Os recursos existentes são, por vezes, mal aproveitados.	adequada programação e coordenação das acções	programa, orienta e controla as acções de forma adequada. Bom aproveitamento dos recursos existentes	excelente programação, orientação e controlo das acções. Total aproveitamento dos recursos existentes. Promove o desenvolvimento de competências dos colaboradores		

Preencher e entregar ao avaliador

Assinatura do Avaliado: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Assinatura do Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

**Documento 5 - Grelha de avaliação acordada**

(Entre avaliador e avaliado, nos termos do documento 2)

Fundamentação da avaliação realizada:

Identificação de necessidades de formação:

Outros itens/informações relevantes:

Anexos:

Avaliado: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

O avaliador: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**Documento 6 - Decisão do diretor do CICCOPN**

\_\_\_\_\_ (nome), diretor do CICCOPN, tendo ponderado todos os elementos do processo de avaliação do avaliado \_\_\_\_\_ (nome), \_\_\_\_\_ (categoria profissional), avaliação (seus vários documentos), reclamação e parecer da comissão paritária (caso tenha sido requerido), os quais se anexam -, entendo que deverá ser atribuída a avaliação de \_\_\_\_\_, pelos seguintes fundamentos:

O avaliado é informado que caso não concorde com a avaliação que aqui lhe foi atribuída poderá dela reclamar, nos termos de «A - articulado» do anexo III do AE e, nomeadamente, do seu artigo 8.º.

Nesta data, foram facultadas ao avaliado fotocópias da presente decisão e do parecer da comissão paritária (caso este tenha sido requerido).

Diretor: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

O avaliado: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**Documento 7 - Decisão do conselho de administração do CICCOPN**

\_\_\_\_\_ (nome) - avaliador de \_\_\_\_\_ (nome)

- avaliado, \_\_\_\_\_ (categoria profissional), comunica ao avaliado a decisão proferida em sede de reclamação de avaliação.

Conforme extrato de ata do conselho de administração do CICCOPN realizada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, em anexo, deverá ser atribuída a avaliação de \_\_\_\_\_.

Nesta data, foi facultada ao avaliado fotocópia assinada da presente comunicação bem como do extrato da ata do conselho de administração.

O avaliador: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

O avaliado: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Pelo CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte:

*Carla Alexandra Abreu Maia do Vale*, vogal do conselho de administração.

Pelo CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte:

*José António Fernandes de Sá Machado*, vogal do conselho de administração.

Pelo CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte:

*José Maria Gonçalves Flores*, vogal do conselho de administração.

Pelo STFPNS - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Maria Augusta Ascensão Ferreira Torres*, mandatária.

Pelo STFPNS - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Aurora Maria Ferreira Gomes*, mandatária.

Depositado e, 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 95/2014, 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 Santos Barosa - Vidros, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a Convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 21 de 8 de junho de 2014, apenas nas matérias agora revistas.



Cláusula 1.<sup>a</sup>

(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.

1- O presente A E é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

3- O presente A E abrange um empregador e 552 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2014.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- (...)

2- (...)

CAPITULO X

Parentalidade e trabalho de menores

Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Protecção da parentalidade)

1- (...)

2- (...)

3- Os direitos no âmbito da parentalidade são aqueles que se encontram definidos na lei.

Lisboa, 1 de Julho de 2014.

Pela SANTOS BAROSA - VIDROS, SA:

*Gilberto Luís Sousa Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Luís José Ferreira Coelho Tavares*, na qualidade de mandatário.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia. Química,

Têxtil e Indústrias Diversas;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia Fogueiros de Terra:

*José Pedro Adrião*, na qualidade de mandatário.

*Maria Glória Pinto Carrilho*, na qualidade de mandatário.

Depositado e, 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 94/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração e texto consolidado**

Novo texto acordado para a cláusula 2.<sup>a</sup> do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de agosto de 2010.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- .....

3- .....

4- .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do seu sindicato filiado:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*José Luís Silva Pimenta Diaz*, na qualidade de mandatário

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3- A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4- A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quan-

do expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;

f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

k) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

l) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

m) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

n) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

o) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

p) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

q) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

r) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

s) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

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

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

k) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

l) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

m) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo

nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que

cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Privilégios creditórios)**

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Seguros)**

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

**CAPÍTULO III**

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Admissão)**

1- A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Idade mínima)**

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos - aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Habilitações mínimas)**

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Condições especiais de admissão)**

1- Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habili-

tações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2- Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3- Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4- Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5- Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7- Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Período experimental)**

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2- No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Contratos a prazo)**

1- Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4- A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as dis-

posições que regulam o contrato sem prazo.

5- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à Comissão de Trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1-

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2- Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3- O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Promoções facultativas)

1- Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa.

Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

- Chefe de serviços;
- Trabalhador com funções de chefia;
- Delegado sindical.

2- As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3- O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4- Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5- O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6- As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>.

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas

para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5- A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e

obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Registo de trabalho suplementar)**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar de menores)**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expreso consentimento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração pre-

vista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Dispensa de trabalho nocturno)**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Substituições temporárias)**

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Transferências)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

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

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

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

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Clausula 36.<sup>a</sup>

##### (Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela

empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,38 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.



8- O subsídio de refeição é de 9,13 €.

9- (Eliminado).

Cláusula 39.<sup>a</sup> - A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3- Todos os trabalhadores não abrangidos pelos números 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de 2,64 €, pela prestação efectiva de trabalho.

4- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.<sup>a</sup> - B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 metros do terminal fluvial.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.<sup>a</sup> - C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias

de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € X número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

b) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a TRANSTEJO é autora por indicação do réu;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral.

d) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7- O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8- Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no número 1.

9- Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10- A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Subsídio de penosidade)

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.<sup>a</sup> - A

(Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada).

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo

do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(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, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três

dias úteis no respectivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato

em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Serviço militar - Férias)

1- No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2- No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Ferriados

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Ferriados obrigatórios)**

1- São ferriados obrigatórios:

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

2- Serão igualmente considerados ferriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, ferriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar ferriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Tipo de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a)* As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b)* Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1) 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 (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

*c)* Três dias, por nascimento de filhos;

*d)* As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

*e)* As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

*f)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

*g)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

*h)* As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

*a)* Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

*b)* Dadas nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

*c)* Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho,

desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Efeito das faltas no direito a férias)**

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Suspensão por impedimento do trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Regresso do trabalhador)**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPITULO VII

**Condições especiais de trabalho**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Maternidade - Direitos especiais)**

1- Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição.

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2- Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do número 1 será de 30 dias, no máximo.

3- Durante o período referido no número anterior compete

ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do número 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes - Regalias)**

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Processo disciplinar)**

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção da re-

preensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Caducidade)**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infração ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Suspensão do trabalho)**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Proporcionalidade das sanções)**

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Indemnização e acção penal)**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Recursos)**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;

c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;

d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do

contrato individual de trabalho;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Presunção de sanção abusiva)**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Comunicação das sanções)**

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Registo de sanções)**

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social - Direitos complementares

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Complemento de subsídio de doença e acidente)**

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80% da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Subsídios de reforma)

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessa-



ção, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**(Indemnizações)**

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

**CAPÍTULO XI**

**Disposições finais**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Incorporação de empresas)**

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Garantias diversas)**

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Normas supletivas)**

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

**ANEXO I**

**SECÇÃO I**

**Trabalhadores dos transportes fluviais**

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

**Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

**Definição de funções**

*1- Mestre-encarregado do tráfego local* - Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

*a)* Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

*b)* Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

*c)* Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

*d)* Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

*e)* Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

*f)* Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

*g)* Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

*h)* Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

*3- Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*4- Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5- *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota: Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

## SECÇÃO II

### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª.

Maquinista prático de 2.ª.

Maquinista prático de 3.ª.

Ajudante de maquinista.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

### Serviço de fiscalização

#### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.

Fiscal.

Chefe de terminal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

Operador comercial.

#### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização* - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Fiscal* - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete;

levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de terminal* - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

*Chefe de zona* - É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação* - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior

urbanidade para com este.

*Bilheteiro* - É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

*Operador comercial* - É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

## SECÇÃO IV

### Empregados de escritório

#### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

#### Dotação de quadros

1- Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2- Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3- Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>.

4- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7- Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o profissional 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 a fim de recolher elementos elucidativos dos

objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 organogramas 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 tratamento automático da informação.

*Programador de computador* - É o profissional 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 organogramas 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador* - É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros out-puts estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados* - É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços* - É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos

regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo* - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo* - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos

inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante* - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>.

Oficial de 2.<sup>a</sup>.

Definição de funções

*Carpinteiro naval* - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

## SECÇÃO VI

Electricistas

Definição de funções

*Encarregado* - É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

Mecânicos

Definição de funções

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Proceda à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza

os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico* - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção* - É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

#### Quadros e acessos

1- Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2- Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### Funções

*Pintor da construção naval* - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de

funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém* - É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel* - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Servente* - É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

#### Motorista.

#### Funções

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

(Eliminada).

## SECÇÃO XII

(Eliminada).

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro* - É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

(Eliminada).

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

**Definição de funções**

*Técnico auxiliar* - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

**Acessos**

1- O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

**SECÇÃO XVI**

*Encarregado de instalações fixas* - coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Categorias

**Grupo I**

Técnico auxiliar TA 5	1 143,11 €
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54 €
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05 €
Técnico auxiliar TA 2	950,42 €
Técnico auxiliar TA 1	900,47 €

**Grupo II**

Chefe de serviços administrativos	1 022,05 €
Tesoureiro	871,16 €
Chefe de secção	822,32 €
Oficial administrativo principal	777,81 €
Primeiro-oficial administrativo	728,42 €
Segundo-oficial administrativo	670,33 €
Terceiro-oficial administrativo	623,67 €

**Grupo III**

Encarregado de reparações mecânicas	822,32 €
Mecânico principal	871,16 €
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	796,26 €
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	786,50 €
Técnico de electrónica	822,32 €
Encarregado de reparações eléctricas	822,32 €
Electricista principal	871,16 €
Electricista de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Pré-oficial electricista	786,50 €
Oficial principal carpinteiro	871,16 €
Oficial carpinteiro	813,08 €

**Grupo IV**

Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42 €
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32 €
Mestre	763,68 €
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	646,45 €
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	623,67 €
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	747,96 €
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	731,66 €
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	724,61 €
Ajudante de maquinista	623,67 €

**Grupo V**

Chefe de serviço de fiscalização	950,42 €
Chefe de terminal	829,37 €
Chefe de zona	688,25 €
Chefe de estação	670,33 €
Fiscal	747,96 €
Bilheteiro	646,45 €
Operador Comercial	646,45 €

**Grupo VI**

Encarregado de instalações fixas	777,81 €
Enfermeiro	777,81 €
Encarregado de armazém	688,25 €
Pintor	813,08 €
Motorista	653,51 €
Fiel de armazém	662,19 €
Telefonista/recepcionista	591,10 €
Contínuo	556,89 €
Servente de armazém	556,89 €
Servente de reparações	556,89 €
Aspirante administrativo	556,89 €

**ANEXO III**

**Regulamento de higiene e segurança**

#### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### **Iluminação**

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### **Temperatura**

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### **Espaço unitário de trabalho**

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### **Água potável**

#### Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser

distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### **Lavabos**

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### **Assentos**

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### **Vestiários**

#### Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que

não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### **Primeiros socorros**

#### Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### **Medidas a tomar contra a propagação das doenças**

#### Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:



a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique – capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas – máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo – máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas.

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques

que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 249,40 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE -Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do seu sindicato filiado:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*José Luís Silva Pimenta Diaz*, na qualidade de mandatário.

Depositado e, 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 98/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - Alteração e texto consolidado**

Novo texto acordado para a cláusula 2.<sup>a</sup> do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 32, de 29 de agosto de 2010.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, na qualidade de mandatário.

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3- A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de receção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4- A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção.

CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos

representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício numa nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores;

a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

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

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

### CAPÍTULO III

## Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

1- A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Idade mínima)

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos - aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais de admissão)

1- Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2- Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3- Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4- Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5- Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7- Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2- No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1- Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4- A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1-

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2- Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3- O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Promoções facultativas)

1- Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

- Chefe de serviços;
- Trabalhador com funções de chefia;
- Delegado sindical.

2- As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-

profissionais.

3- O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4- Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5- O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6- As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>.

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprova-

ção, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5- A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do

trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**(Trabalho por turnos)**

1- Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**(Trabalho suplementar)**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**(Registo de trabalho suplementar)**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**(Trabalho suplementar de menores)**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**(Trabalho nocturno)**

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**(Dispensa de trabalho nocturno)**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Substituições temporárias)

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Transferências)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Generalidades)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalha-

dor tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

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

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

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

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas



a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,38 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea *i*) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,13 €.

9- (Eliminado.)

Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

(Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran, têm direito,

pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3- Todos os trabalhadores não abrangidos pelos números 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de 2,64 €, pela prestação efectiva de trabalho.

4- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos números 4 e 5.

Cláusula 39.<sup>a</sup>-B

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 metros do terminal fluvial.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.<sup>a</sup>-C

(Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €
- b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € X número de dias de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta

para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a Transtejo é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral.

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7- O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8- Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no número 1.

9- Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10-A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por quebras e riscos)

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de penosidade)

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### (Subsídio de inovação tecnológica)

(Eliminada.)

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Subsídio de alteração do local de trabalho)

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho**

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(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, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só

vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Alteração do período de férias)**

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Alteração ou interrupção por doença)**

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Serviço militar - Férias)**

1- No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2- No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Indisponibilidade do direito a férias)**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

**Feriados**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Feriados obrigatórios)**

1- São feriados obrigatórios:

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

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Tipo de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1- 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 (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastrós, enteados, sogros e noras);

2- Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos

ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadmissíveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatórias e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## SECÇÃO IV

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## SECÇÃO V

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Maternidade - Direitos especiais)

1- Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição.

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2- Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do número 1 será de 30 dias, no máximo.

3- Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do número 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qual-

quer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretendido exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretendido exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referi-

dos na alínea *i*) da cláusula anterior;

*b*) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

**Segurança social - Direitos complementares**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

*a*) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

*b*) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

*c*) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

*d*) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

**Cessaçã do contrato de trabalho**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Cessaçã do contrato de trabalho)

1- A cessaçã do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislaçã actualmente em vigor



for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

## ANEXO I

### SECÇÃO I

#### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

1- *Mestre-encarregado do tráfego local* - Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego lo-

cal, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3- *Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4- *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5- *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

## SECÇÃO II

### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª.

Maquinista prático de 2.ª.

Maquinista prático de 3.ª.

Ajudante de maquinista.

### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua

secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

### Serviço de fiscalização

#### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.

Fiscal.

Chefe de terminal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

Operador comercial.

#### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização* - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Fiscal* - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de terminal* - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o

atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

*Chefe de zona* - É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação* - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro* - É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

*Operador comercial* - É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

#### SECÇÃO IV

### Empregados de escritório

#### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.

Contínuo.  
Aspirante.

#### Dotação de quadros

1- Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2- Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3- Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 18.ª.

4- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7- Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o profissional 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 a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 organogramas 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 tratamento automático da informação.

*Programador de computador* - É o profissional 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 organogramas 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador* - É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros out-puts estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados* - É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços* - É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora

directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo* - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo* - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante* - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### **Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval**

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>.

Oficial de 2.<sup>a</sup>.

#### **Definição de funções**

*Carpinteiro naval* - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

## SECÇÃO VI

### Electricistas

#### Definição de funções

*Encarregado* - É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico* - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção* - É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

## Quadros e acessos

1- Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2- Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### Funções

*Pintor da construção naval* - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém* - É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel* - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Servente* - É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, en-

trega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.

#### Funções

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

(Eliminada.)

## SECÇÃO XII

(Eliminada.)

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro* - É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

(Eliminada)

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

#### Técnico auxiliar (TA)

#### Definição de funções

*Técnico auxiliar* - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1- O ingresso na categoria é efectuado mediante integra-

ção ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## SECÇÃO XVI

*Encarregado de instalações fixas* - coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	
Grupo I	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11 €
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54 €
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05 €
Técnico auxiliar TA 2	950,42 €
Técnico auxiliar TA 1	900,47 €
Grupo II	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05 €
Tesoureiro	871,16 €
Chefe de secção	822,32 €
Oficial administrativo principal	777,81 €
Primeiro-oficial administrativo	728,42 €
Segundo-oficial administrativo	670,33 €
Terceiro-oficial administrativo	623,67 €
Grupo III	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32 €
Mecânico principal	871,16 €
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	796,26 €
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	786,50 €
Técnico de electrónica	822,32 €
Encarregado de reparações eléctricas	822,32 €
Electricista principal	871,16 €
Electricista de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Pré-oficial electricista	786,50 €
Oficial principal carpinteiro	871,16 €
Oficial carpinteiro	813,08 €

<b>Grupo IV</b>	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42 €
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32 €
Mestre	763,68 €
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	646,45 €
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	623,67 €
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	747,96 €
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	731,66 €
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	724,61 €
Ajudante de maquinista	623,67 €
<b>Grupo V</b>	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42 €
Chefe de terminal	829,37 €
Chefe de zona	688,25 €
Chefe de estação	670,33 €
Fiscal	747,96 €
Bilheteiro	646,45 €
Operador Comercial	646,45 €
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas	777,81 €
Enfermeiro	777,81 €
Encarregado de armazém	688,25 €
Pintor	813,08 €
Motorista	653,51 €
Fiel de armazém	662,19 €
Telefonista/recepcionista	591,10 €
Contínuo	556,89 €
Servente de armazém	556,89 €
Servente de reparações	556,89 €
Aspirante administrativo	556,89 €

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

##### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

##### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

##### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

##### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

##### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### **Temperatura**

#### **Artigo 10.º**

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### **Artigo 11.º**

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### **Artigo 12.º**

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### **Espaço unitário de trabalho**

#### **Artigo 13.º**

Embora atendendo às características do trabalho realizada pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### **Água potável**

#### **Artigo 14.º**

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### **Artigo 15.º**

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### **Lavabos**

#### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### **Artigo 17.º**

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### **Artigo 18.º**

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### **Artigo 19.º**

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### **Assentos**

#### **Artigo 20.º**

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### **Artigo 21.º**

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### **Vestiários**

#### **Artigo 22.º**

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### **Artigo 23.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### **Artigo 24.º**

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

#### **Artigo 25.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### **Locais subterrâneos e semelhantes**

#### **Artigo 26.º**

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.



## Primeiros socorros

### Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

### Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

## Medidas a tomar contra a propagação das doenças

### Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras.

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais

como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas.

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

### Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 249,40 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 99/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração e texto consolidado**

Novo texto acordado para a cláusula 2.ª do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de agosto de 2010.

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Carlos Manuel Domingos Costa*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo Tavares Cirne*, na qualidade de mandatário.

### **Texto consolidado**

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3- A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de receção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4- A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção.

## CAPÍTULO II

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**(Deveres da empresa)**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissio-

nal e o desenvolvimento da empresa;

- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à in-

demnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

1- A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Idade mínima)

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos - aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Habilitações mínimas)**

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Condições especiais de admissão)**

1- Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2- Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3- Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4- Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5- Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7- Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Período experimental)**

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionalmente um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2- No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Contratos a prazo)**

1- Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam su-

jeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4- A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Preenchimento de vagas)**

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Promoções obrigatórias)**

1-

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2- Para efeito das promoções previstas no número ante-

rior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3- O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Promoções facultativas)

1- Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

- Chefe de serviços;
- Trabalhador com funções de chefia;
- Delegado sindical.

2- As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3- O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4- Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5- O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6- As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>.

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada

preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5- A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de

repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Registo de trabalho suplementar)

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Limite do trabalho suplementar)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar de menores)**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Dispensa de trabalho nocturno)**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Substituições temporárias)**

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Transferências)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou

dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Generalidades)**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

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

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

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

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Constituição da retribuição)**

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Remunerações base mínimas)**

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.



### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,38 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição

do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,13 €.

9- (Eliminado.)

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

#### (Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3- Todos os trabalhadores não abrangidos pelos números 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de 2,64 €, pela prestação efectiva de trabalho.

4- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos números 4 e 5.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-B

#### (Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 metros do terminal

fluvial.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 39.ª-C

**(Prémio de assiduidade)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € X número de dias de prestação de trabalho;

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a Transtejo é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7- O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8- Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no número 1.

9- Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10- A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

Cláusula 40.ª

**(Abono de função)**

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 41.ª

**(Subsídio de turnos)**

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

**(Subsídio por quebras e riscos)**

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.ª

**(Subsídio de penosidade)**

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.ª-A

**(Subsídio de inovação tecnológica)**

*(Eliminada.)*

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alteração do local de trabalho)**

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho**

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(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, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Escolha e marcação de férias)**

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Férias seguidas e interpoladas)**

- 1- As férias devem ser gozadas seguidamente.
- 2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Cumulação de férias)**

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.
- 2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Alteração do período de férias)**

- 1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.
- 2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Alteração ou interrupção por doença)**

- 1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.
- 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 acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
- 3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.
- 4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Serviço militar - Férias)**

- 1- No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.
- 2- No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Indisponibilidade do direito a férias)**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feriados

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Feriados obrigatórios)**

- 1- São feriados obrigatórios:
  - 1 de Janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Corpo de Deus;
  - 25 de Abril;
  - 1 de Maio;
  - 10 de Junho;
  - 15 de Agosto;
  - 5 de Outubro;
  - 1 de Novembro;
  - 1 de Dezembro;
  - 8 de Dezembro;
  - 25 de Dezembro.
- 2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.
- 3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

## SECÇÃO III

### Faltas

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Tipo de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1- 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 (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2- Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores

torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Efeito das faltas no direito a férias)**

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

**Suspensão do contrato de trabalho**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Suspensão por impedimento do trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número

ro 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**( regresso do trabalhador )**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

**Licença sem retribuição**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

**Condições especiais de trabalho**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Maternidade - Direitos especiais)**

1- Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da

antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2- Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do número 1 será de 30 dias, no máximo.

3- Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do número 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes - Regalias)**

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

**Disciplina**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Processo disciplinar)**

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Caducidade)**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Suspensão do trabalho)**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspen-

der a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Proporcionalidade das sanções)**

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Indemnização e acção penal)**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Recursos)**

Com excepção da repressão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;

c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;

d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social - Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma



dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

**Cessaçãõ do contrato de trabalho**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Cessaçãõ do contrato de trabalho)

1- A cessaçãõ do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislaçãõ actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversãõ.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou reduçãõ da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensãõ e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou reduçãõ de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnizaçãõ prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Pagamento do mês da cessaçãõ)

1- A cessaçãõ do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuiçãõ do mês da cessaçãõ, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador moti-

vado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessaçãõ a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporçãõ do trabalho prestado.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnizaçãõ correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuiçãõ correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

**Disposições finais**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

(Incorporaçãõ de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ãõ tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicaçãõ das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuiçãõ de retribuiçãõ, ou prejuízo em qualquer situaçãõ ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicaçãõ das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Normas supletivas)

Sãõ supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislaçãõ regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

## SECÇÃO I

### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.  
Mestre do tráfego local.  
Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.  
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

1- *Mestre-encarregado do tráfego local* - Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3- *Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4- *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5- *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local* - O trabalha-

dor que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

## SECÇÃO II

### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª.  
Maquinista prático de 2.ª.  
Maquinista prático de 3.ª.  
Ajudante de maquinista.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

### Serviço de fiscalização

#### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.  
Fiscal.  
Chefe de terminal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.  
Operador comercial.

#### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização* - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Fiscal* - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete;

levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de terminal* - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

*Chefe de zona* - É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação* - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro* - É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

*Operador comercial* - É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

## SECÇÃO IV

### Empregados de escritório

#### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

#### Dotação de quadros

1- Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2- Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3- Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>.

4- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7- Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o profissional 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 a fim de recolher elementos elucidativos dos

objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 organogramas 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 tratamento automático da informação.

*Programador de computador* - É o profissional 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 organogramas 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador* - É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros out-puts estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados* - É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços* - É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos

regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo* - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo* - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e

regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante* - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### **Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval**

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>.

Oficial de 2.<sup>a</sup>.

#### **Definição de funções**

*Carpinteiro naval* - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

## SECÇÃO VI

### **Electricistas**

#### **Definição de funções**

*Encarregado* - É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### **Mecânicos**

#### **Definição de funções**

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Proceda à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico* - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção* - É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### **Pintores da construção naval**

#### **Quadros e acessos**

1- Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2- Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### **Funções**

*Pintor da construção naval* - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### **Trabalhadores de armazém**

#### **Definição de funções**

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém* - É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel* - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Servente* - É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.

#### Funções

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

(Eliminada.)

## SECÇÃO XII

(Eliminada.)

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro* - É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

### Técnico auxiliar (TA)

#### Definição de funções

*Técnico auxiliar* - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1- O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## SECÇÃO XVI

*Encarregado de instalações fixas* - coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	
Grupo I	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11 €
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54 €
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05 €
Técnico auxiliar TA 2	950,42 €
Técnico auxiliar TA 1	900,47 €
Grupo II	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05 €
Tesoureiro	871,16 €
Chefe de secção	822,32 €
Oficial administrativo principal	777,81 €
Primeiro-oficial administrativo	728,42 €
Segundo-oficial administrativo	670,33 €

Terceiro-oficial administrativo	623,67 €
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32 €
Mecânico principal	871,16 €
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	796,26 €
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	786,50 €
Técnico de electrónica	822,32 €
Encarregado de reparações eléctricas	822,32 €
Electricista principal	871,16 €
Electricista de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Pré-oficial electricista	786,50 €
Oficial principal carpinteiro	871,16 €
Oficial carpinteiro	813,08 €
<b>Grupo IV</b>	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42 €
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32 €
Mestre	763,68 €
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	646,45 €
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	623,67 €
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	747,96 €
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	731,66 €
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	724,61 €
Ajudante de maquinista	623,67 €
<b>Grupo V</b>	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42 €
Chefe de terminal	829,37 €
Chefe de zona	688,25 €
Chefe de estação	670,33 €
Fiscal	747,96 €
Bilheteiro	646,45 €
Operador Comercial	646,45 €
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas	777,81 €
Enfermeiro	777,81 €
Encarregado de armazém	688,25 €
Pintor	813,08 €
Motorista	653,51 €
Fiel de armazém	662,19 €
Telefonista/recepcionista	591,10 €
Contínuo	556,89 €
Servente de armazém	556,89 €
Servente de reparações	556,89 €
Aspirante administrativo	556,89 €

ANEXO III

**Regulamento de higiene e segurança**

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

**Iluminação**

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de ilu-

minação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizada pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### Água potável

#### Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação



e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### Primeiros socorros

#### Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

#### Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas

ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo

matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 249,40 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Carlos Manuel Domingos Costa*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo Tavares Cirne*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 92/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração e texto consolidado**

Novo texto acordado para a cláusula 2.ª do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de julho de 1999, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de agosto de 2010.

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- .....  
3- .....  
4- .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, na qualidade de mandatário.

### **Texto consolidado**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3- A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4- A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores;

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

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

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita

e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Admissão)

1- A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Idade mínima)

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos - aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Condições especiais de admissão)

1- Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2- Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3- Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4- Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5- Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico

co Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7- Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Período experimental)

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2- No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Contratos a prazo)

1- Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4- A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Promoções obrigatórias)**

- 1-
  - a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
  - b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
  - c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
  - d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
  - e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
  - f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
  - g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
  - h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.
- 2- Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.
- 3- O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Promoções facultativas)**

- 1- Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:
  - Chefe de serviços;
  - Trabalhador com funções de chefia;
  - Delegado sindical.
- 2- As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.
- 3- O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.
- 4- Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.
- 5- O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.
- 6- As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Locais de trabalho)**

- 1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.
- 2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.
- 3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.
- 4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>.
- 5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.
- 6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Período normal de trabalho)**

- 1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.
- 2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.
- 3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.
- 4- Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.
- 5- A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- 6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.
- 7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Horário de trabalho)**

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Afixação dos horários de trabalho)**

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Trabalho por turnos)**

1- Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;  
b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Registo de trabalho suplementar)**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar de menores)**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Dispensa de trabalho nocturno)**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Substituições temporárias)**

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser

sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Transferências)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Generalidades)**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

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

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período



normal de trabalho semanal.

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,38 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda

que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,13 €.

9- (Eliminado.)

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### (Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3- Todos os trabalhadores não abrangidos pelos números 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de 2,64 €, pela prestação efectiva de trabalho.

4- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos números 4 e 5.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>-B**

**(Subsídio de transporte)**

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 metros do terminal fluvial.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>-C**

**(Prémio de assiduidade)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € X número de dias de prestação de trabalho;

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa

actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a Transtejo é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral;

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7- O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8- Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no número 1.

9- Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10- A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**(Abono de função)**

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de turnos)**

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**(Subsídio por quebras e riscos)**

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidental-

mente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Subsídio de penosidade)**

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

**(Subsídio de inovação tecnológica)**

*(Eliminada.)*

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alteração do local de trabalho)**

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho**

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(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, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Escolha e marcação de férias)

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Férias seguidas e interpoladas)

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Alteração ou interrupção por doença)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Serviço militar - Férias)

1- No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2- No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Ferriados

Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Ferriados obrigatórios)

1- São ferriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Corpo de Deus;

- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### (Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### (Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1- 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 (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2- Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### (Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### (Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### SECÇÃO IV

#### Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

**Licença sem retribuição**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

**Condições especiais de trabalho**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Maternidade - Direitos especiais)

1- Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2- Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do número 1 será de 30 dias, no máximo.

3- Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do número 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme

as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.ª

##### (Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### Cláusula 69.ª

##### (Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical

de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 70.ª

##### (Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### Cláusula 71.ª

##### (Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 72.ª

##### (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.ª

##### (Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

#### Cláusula 74.ª

##### (Indemnização e acção penal)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 75.ª

##### (Recursos)

Com excepção da repreensão simples, de todas as san-

ções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato res-

pectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social - Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições



normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(Subsídios de reforma)**

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**(Subsídio por morte)**

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)**

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**(Encerramento definitivo)**

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Pagamento do mês da cessação)**

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**(Indemnizações)**

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Incorporação de empresas)**

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Garantias diversas)**

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta

a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

#### Cláusula 91.ª

##### (Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

## ANEXO I

### SECÇÃO I

#### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

1- *Mestre-encarregado do tráfego local* - Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres

das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3- *Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4- *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5- *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

## SECÇÃO II

#### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª.

Maquinista prático de 2.ª.

Maquinista prático de 3.ª.

Ajudante de maquinista.

#### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

#### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

#### Serviço de fiscalização

### **Categorias**

Chefe de serviço de fiscalização.  
Fiscal.  
Chefe de terminal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.  
Operador comercial.

### **Definição de funções**

*Chefe do serviço de fiscalização* - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Fiscal* - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de terminal* - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

*Chefe de zona* - É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na

sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação* - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro* - É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

*Operador comercial* - É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

## **SECÇÃO IV**

### **Empregados de escritório**

#### **Categorias**

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

#### **Dotação de quadros**

1- Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2- Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3- Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

4- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7- Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o profissional 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 a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 organogramas 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 tratamento automático da informação.

*Programador de computador* - É o profissional 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 organogramas 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador* - É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros outputs estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede

ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados* - É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços* - É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo* - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras

operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquia as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo* - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante* - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### **Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval**

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>.

Oficial de 2.<sup>a</sup>.

#### **Definição de funções**

*Carpinteiro naval* - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

## SECÇÃO VI

### **Electricistas**

#### **Definição de funções**

*Encarregado* - É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### **Mecânicos**

#### **Definição de funções**

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Proceda à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico* - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção* - É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### **Pintores da construção naval**

#### **Quadros e acessos**

1- Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2- Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

### Funções

*Pintor da construção naval* - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

### SECÇÃO IX

#### Trabalhadores de armazém

##### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém* - É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel* - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Servente* - É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

### SECÇÃO X

#### Rodoviários

Motorista.

##### Funções

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conser-

vação e limpeza do veículo.

### SECÇÃO XI

(Eliminada.)

### SECÇÃO XII

(Eliminada.)

### SECÇÃO XIII

*Enfermeiro* - É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

### SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

### SECÇÃO XV

#### Técnicos auxiliares

##### Técnico auxiliar (TA)

##### Definição de funções

*Técnico auxiliar* - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

##### Acessos

1- O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

### SECÇÃO XVI

*Encarregado de instalações fixas* - coordena, orienta e

executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Categorias	
<b>Grupo I</b>	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11 €
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54 €
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05 €
Técnico auxiliar TA 2	950,42 €
Técnico auxiliar TA 1	900,47 €
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05 €
Tesoureiro	871,16 €
Chefe de secção	822,32 €
Oficial administrativo principal	777,81 €
Primeiro-oficial administrativo	728,42 €
Segundo-oficial administrativo	670,33 €
Terceiro-oficial administrativo	623,67 €
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32 €
Mecânico principal	871,16 €
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	796,26 €
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	786,50 €
Técnico de electrónica	822,32 €
Encarregado de reparações eléctricas	822,32 €
Electricista principal	871,16 €
Electricista de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Pré-oficial electricista	786,50 €
Oficial principal carpinteiro	871,16 €
Oficial carpinteiro	813,08 €
<b>Grupo IV</b>	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42 €
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32 €
Mestre	763,68 €
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	646,45 €
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	623,67 €
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	747,96 €
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	731,66 €
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	724,61 €
Ajudante de maquinista	623,67 €
<b>Grupo V</b>	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42 €
Chefe de terminal	829,37 €
Chefe de zona	688,25 €

Chefe de estação	670,33 €
Fiscal	747,96 €
Bilheteiro	646,45 €
Operador Comercial	646,45 €
<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas	777,81 €
Enfermeiro	777,81 €
Encarregado de armazém	688,25 €
Pintor	813,08 €
Motorista	653,51 €
Fiel de armazém	662,19 €
Telefonista/recepcionista	591,10 €
Contínuo	556,89 €
Servente de armazém	556,89 €
Servente de reparações	556,89 €
Aspirante administrativo	556,89 €

## ANEXO III

**Regulamento de higiene e segurança**

## Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

## Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

## Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

## Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

## Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação

ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### Água potável

#### Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua



tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

**Vestiários**

Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

**Locais subterrâneos e semelhantes**

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

**Primeiros socorros**

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros

cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

**Medidas a tomar contra a propagação das doenças**

Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 249,40 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de julho de 2014, a fl. 156 do livro n.º 11, com o n.º 96/2014, 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 TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - Alteração e texto consolidado**

Novo texto acordado para a cláusula 2.ª do acordo de empresa celebrado entre a TRANSTEJO, SA, e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 47, de 22 de dezembro de 1986, com as últimas alterações e texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de agosto de 2010.

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- .....  
3- .....  
4- .....

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Domingos Barão Paulino*, na qualidade de mandatário.

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor a tabela salarial e o restante clausulado de expressão pecuniária nos termos acordados em 1 de fevereiro de 2010.

2- O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3- A denúncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4- A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos

representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;

g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;

l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores;

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;

b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

c) Guardar segredo profissional;

d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

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

g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180, retomar as suas funções;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contra-venção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre empresas)

1- São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2- O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

CAPÍTULO III

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Admissão)

1- A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para o efeito do disposto no número anterior a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Idade mínima)

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos - aspirante, contínuo, motorista e bilheteiro.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Habilitações mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Condições especiais de admissão)

1- Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2- Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3- Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4- Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5- Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7- Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionalmente um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2- No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Contratos a prazo)

1- Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4- A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1-

a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;

b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;

c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;

d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;

f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;

g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;

h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2- Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3- O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Promoções facultativas)

1- Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

- Chefe de serviços;
- Trabalhador com funções de chefia;
- Delegado sindical.

2- As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-

profissionais.

3- O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4- Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5- O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6- As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Locais de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3- O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4- Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>.

5- Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

6- Para efeito do disposto no número 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de 35 horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3- O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4- Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para efeitos de aprova-

ção, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5- A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7- Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas e quarenta horas semanais.

2- A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3- Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4- Os turnos e escalas de serviço, serão organizados de forma a que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período de cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5- Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10- As escalas ou turnos de serviço, serão organizados de modo a que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório, coincidam, no mínimo uma vez, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Afixação dos horários de trabalho)

1- Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do

trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

4- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;

b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;

- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Registo de trabalho suplementar)**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar de menores)**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Dispensa de trabalho nocturno)**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Substituições temporárias)**

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído, durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3- As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada, no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Transferências)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3- Em caso de transferência nos termos do número 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4- Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5- Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6- Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Generalidades)**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalha-



dor tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

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

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

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

4- A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no número 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Remunerações base mínimas)

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas

a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,38 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de seis horas efectivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,13 €.

9- (Eliminado.)

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### (Adicional de remuneração)

1- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios da classe catamaran, têm direito,

pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 35,5 %, 28 % e 13 % do valor da remuneração base diária decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

2- Os trabalhadores marítimos que exerçam as suas funções a bordo dos navios de outras classes, têm direito, pela prestação efectiva de trabalho, a um adicional de remuneração diário, no montante de 18 %, 15,5 % e 13 % do valor da remuneração base diária, decorrente da tabela salarial, respectivamente, para mestres, maquinistas e marinheiros.

3- Todos os trabalhadores não abrangidos pelos números 1 e 2, com excepção dos que exercem funções de chefia, têm direito a um adicional de remuneração diário no montante de 2,64 €, pela prestação efectiva de trabalho.

4- O adicional de remuneração tem a mesma natureza e rege-se pelas regras do subsídio de refeição constantes da cláusula 39.<sup>a</sup>, com excepção dos números 4 e 5.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-B

##### (Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,02 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- Considera-se que o trabalhador não tem necessidade de transporte se a sua morada distar até 400 metros do terminal fluvial.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-C

##### (Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,32 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho.

2- O prémio de assiduidade não é devido na retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,06 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 148,87 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,16 € X número de dias de prestação de trabalho;

4- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,21 €/dia e não conta

para o efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados.

5- O segundo e terceiro meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente 3,45 € e 6,88 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

d) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de quatro dias por mês para o desempenho das suas missões e quando no exercício dessa actividade;

e) Ausência por comparência em tribunal como testemunha arrolada pela empresa, ou faltas dadas para ida ao tribunal em acções em que a Transtejo é autora por indicação do réu;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta, ou do 2.º grau da linha colateral.

g) Um período de trabalho diário, por semestre, para doar sangue.

7- O prémio mensal de assiduidade não é devido no período de férias a que o trabalhador tem direito e, sempre que estas não sejam gozadas conjuntamente, o prémio não será processado no mês em que for marcado o período mínimo de dias de férias que deve ser gozado seguidamente.

8- Sempre que se verificar a situação prevista na parte final do número anterior, os restantes dias de férias a gozar interpoladamente não contam para o efeito de desconto do montante mensal referido no número 1.

9- Aos trabalhadores é atribuído em Janeiro de cada ano ou no mês seguinte às férias, cabendo a escolha ao trabalhador, um prémio anual de assiduidade correspondente a um montante equivalente à média dos prémios mensais de assiduidade auferidos no ano transacto.

10- A partir de Fevereiro de 2008 a empresa obriga-se a fazer a convergência do valor do prémio de assiduidade e do seu regime com o que vigorar na Soflusa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Abono de função)

Eliminada por integração dos valores correspondentes às categorias profissionais aqui referidas na tabela salarial constante do anexo II.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

a) 26,27 € mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;

b) 48,40 € mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2- Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Subsídio por quebras e riscos)**

1- Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 25,00 €.

2-

a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado, fiscal e os motoristas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 16,70 €.

b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Subsídio de penosidade)**

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

**(Subsídio de inovação tecnológica)**

*(Eliminada.)*

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alteração do local de trabalho)**

1- Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2- Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 7,76 €.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho**

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(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, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só

vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Escolha e marcação de férias)**

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3- Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Férias seguidas e interpoladas)**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Cumulação de férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Alteração do período de férias)**

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Alteração ou interrupção por doença)**

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Serviço militar - Férias)**

1- No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2- No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Indisponibilidade do direito a férias)**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feriatos

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Feriatos obrigatórios)

1- São feriatos obrigatórios:

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

2- Serão igualmente considerados feriatos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriatos obrigatórios ou concedidos pela empresa.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

*a)* As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

*b)* Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

1- 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 (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);

2- Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos

ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

*c)* Três dias, por nascimento de filhos;

*d)* As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;

*e)* As motivadas pela prática de actos necessários e inadmissíveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

*f)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

*g)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

*h)* As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos e regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

*a)* Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;

*b)* Dadas nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

*c)* Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Efeito das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## SECÇÃO IV

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento do trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## SECÇÃO V

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Maternidade - Direitos especiais)

1- Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;

f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2- Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do número 1 será de 30 dias, no máximo.

3- Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do número 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qual-

quer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.ª;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.ª

##### (Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### Cláusula 69.ª

##### (Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 70.ª

##### (Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### Cláusula 71.ª

##### (Suspensão do trabalho)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 72.ª

##### (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.ª

##### (Proporcionalidade das sanções)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Indemnização e acção penal)**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Recursos)**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Presunção de sanção abusiva)**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referi-

dos na alínea i) da cláusula anterior;

- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Comunicação das sanções)**

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Registo de sanções)**

1- A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social - Direitos complementares

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Complemento de subsídio de doença e acidente)**

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constatará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)**

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;



2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Subsídios de reforma)

A Transtejo e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

## CAPÍTULO X

### Cessaçã o do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Cessaçã o do contrato de trabalho)

1- A cessaçã o do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociaçã oes sobre esta matéria se a legislaçã o actualmente em vigor

for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou reduçã o da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensã o e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secçõ es ou dependências, ou reduçã o de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnizaçã o prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Pagamento do mês da cessaçã o)

1- A cessaçã o do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuiçã o do mês da cessaçã o, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessaçã o a empresa deixará de pagar as retribuiçõ es já vencidas, na proporçã o do trabalho prestado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Indemnizaçõ es)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnizaçã o correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuiçã o correspondente a 12 meses de vencimento.

## CAPÍTULO XI

### Disposiçõ es finais

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Incorporação de empresas)**

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Garantias diversas)**

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Normas supletivas)**

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

SECÇÃO I

**Trabalhadores dos transportes fluviais**

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

**Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

**Definição de funções**

1- *Mestre-encarregado do tráfego local* - Só poderão desempenhar funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego lo-

cal, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3- *Mestre do tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4- *Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5- *Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local* - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Nota - Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

SECÇÃO II

**Maquinistas práticos e ajudantes**

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup>.

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>.

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>.

Ajudante de maquinista.

**Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

**Definição de funções**

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua

secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

### SECÇÃO III

#### Serviço de fiscalização

##### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.  
Fiscal.  
Chefe de terminal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.  
Operador comercial.

##### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização* - É o profissional que superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Fiscal* - É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte, recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções - compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de terminal* - É o profissional que deve assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros, viaturas e mercadorias como no que respeita à exploração comercial das instalações, incluindo os parques de estacionamento. Deve garantir e assegurar as melhores condições de qualidade, nomeadamente o controlo do cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais e respectivas carreiras, a satisfação das necessidades funcionais de recursos (técnicos e humanos), o

atendimento do público e o cumprimento das normas legais e contratuais, incluindo a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

*Chefe de zona* - É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço por escrito e de imediato as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a seu cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação* - É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens que expressas em ordem de serviço ou de outro modo emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro* - É o profissional que procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

*Operador comercial* - É o trabalhador que executa um conjunto de actividades relacionadas com o apoio aos clientes, nomeadamente, prestando informação e assistência aos clientes na utilização do sistema intermodal de transportes, bem como à exploração do referido sistema, procedendo também à personalização dos cartões utilizados.

### SECÇÃO IV

#### Empregados de escritório

##### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.

Contínuo.  
Aspirante.

### **Dotação de quadros**

1- Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2- Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3- Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>.

4- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5- Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6- Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7- Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

### **Definição de funções**

*Analista de sistemas* - É o profissional 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 a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e 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 organogramas 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 tratamento automático da informação.

*Programador de computador* - É o profissional que estabeleça 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 organogramas 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador* - É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros out-puts estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados* - É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços* - É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - É o profissional que propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, 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 os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora

directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo* - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo* - É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante* - É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Oficial principal carpinteiro.

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Oficial de 2.<sup>a</sup>

#### Definição de funções

*Carpinteiro naval* - É o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

## SECÇÃO VI

### Electricistas

#### Definição de funções

*Encarregado* - É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial* - É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Proceda à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* - É o trabalhador que executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico* - É o trabalhador que repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmontagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção* - É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

## Quadros e acessos

1- Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2- Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

## Funções

*Pintor da construção naval* - É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém* - É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel* - É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Servente* - É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, en-

trega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.

#### Funções

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

(Eliminada.)

## SECÇÃO XII

(Eliminada.)

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro* - É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

(Eliminada.)

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

#### Técnico auxiliar (TA)

#### Definição de funções

*Técnico auxiliar* - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1- O ingresso na categoria é efectuado mediante integra-

ção ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## SECÇÃO XVI

*Encarregado de instalações fixas* - coordena, orienta e executa trabalhos de reparação nas instalações fixas da empresa.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias	
<b>Grupo I</b>	
Técnico auxiliar TA 5	1 143,11 €
Técnico auxiliar TA 4	1 072,54 €
Técnico auxiliar TA 3	1 022,05 €
Técnico auxiliar TA 2	950,42 €
Técnico auxiliar TA 1	900,47 €
<b>Grupo II</b>	
Chefe de serviços administrativos	1 022,05 €
Tesoureiro	871,16 €
Chefe de secção	822,32 €
Oficial administrativo principal	777,81 €
Primeiro-oficial administrativo	728,42 €
Segundo-oficial administrativo	670,33 €
Terceiro-oficial administrativo	623,67 €
<b>Grupo III</b>	
Encarregado de reparações mecânicas	822,32 €
Mecânico principal	871,16 €
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	796,26 €
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	786,50 €
Técnico de electrónica	822,32 €
Encarregado de reparações eléctricas	822,32 €
Electricista principal	871,16 €
Electricista de 1. <sup>a</sup>	813,08 €
Pré-oficial electricista	786,50 €
Oficial principal carpinteiro	871,16 €
Oficial carpinteiro	813,08 €

<b>Grupo IV</b>	
Mestre-encarregado TL (subchefe mov.)	950,42 €
Mestre-encarregado TL (adjunto mov.)	822,32 €
Mestre	763,68 €
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	646,45 €
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	623,67 €
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	747,96 €
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	731,66 €
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	724,61 €
Ajudante de maquinista	623,67 €

<b>Grupo V</b>	
Chefe de serviço de fiscalização	950,42 €
Chefe de terminal	829,37 €
Chefe de zona	688,25 €
Chefe de estação	670,33 €
Fiscal	747,96 €
Bilheteiro	646,45 €
Operador Comercial	646,45 €

<b>Grupo VI</b>	
Encarregado de instalações fixas	777,81 €
Enfermeiro	777,81 €
Encarregado de armazém	688,25 €
Pintor	813,08 €
Motorista	653,51 €
Fiel de armazém	662,19 €
Telefonista/recepcionista	591,10 €
Contínuo	556,89 €
Servente de armazém	556,89 €
Servente de reparações	556,89 €
Aspirante administrativo	556,89 €

## ANEXO III

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

## Iluminação

### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

## Temperatura

### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

### Artigo 12.º

É proibido utilizar, meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

## Espaço unitário de trabalho

### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

## Água potável

### Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

## Lavabos

### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.



#### Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### Primeiros socorros

#### Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 28.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

#### Artigo 29.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço, abrangidos por este acordo, os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar a distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais

como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação e ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas, porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante 20 minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### Artigo 30.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 249,40 € por trabalhador.

3- As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensa da empresa, e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 321.

Lisboa, 10 de julho de 2014.

Pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

*Isidro Durão Heitor*, vogal do conselho de administração, na qualidade de mandatário.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Domingos Barão Paulino*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de julho de 2014, a fl. 155 do livro n.º 11, com o n.º 91/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 13, de 8 de Abril de 2014.

#### **1- Quadros superiores**

Diretor II  
Diretor I  
Diretor de cruzeiro II  
Diretor de cruzeiro I  
Técnico oficial de contas

#### **2- Quadros médios**

##### **2.1- Técnicos administrativos**

Assessor de direção II  
Assessor de direção I  
Assistente de diretor de cruzeiro II  
Assistente de diretor de cruzeiro I  
Chefe de serviços II  
Chefe de serviços I

#### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Camaroteiro chefe  
Chefe de cozinha (hotelaria de bordo)  
Chefe de cozinha (hotelaria de terra)  
Chefe de receção  
Chefe de sala  
Mestre de tráfego local

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente de bordo II  
Assistente de bordo I  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Promotor comercial II  
Promotor comercial I  
Secretário II  
Secretário I  
Técnico administrativo III  
Técnico administrativo II  
Técnico administrativo I  
Técnico de informática III  
Técnico de informática II  
Técnico de informática I

**4.2- Produção**

Maquinista prático 1.<sup>a</sup>  
Técnico operacional III  
Técnico operacional II  
Técnico operacional I

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente administrativo II  
Telefonista/rececionista II  
Rececionista  
Rececionista principal  
Rececionista de 1.<sup>a</sup>

**5.3- Produção**

Assistente operacional II  
Maquinista prático 2.<sup>a</sup>  
Maquinista prático 3.<sup>a</sup>

**5.4- Outros**

Cozinheiro 2.<sup>a</sup>

Cozinheiro 3.<sup>a</sup>  
Empregado de bar 1.<sup>a</sup>  
Empregado de bar 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa principal  
Empregado de mesa 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa 2.<sup>a</sup>  
Marinheiro de 1.<sup>a</sup> TL  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> TL  
Motorista II

**6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Ajudante de bar  
Ajudante de cozinha  
Assistente administrativo I  
Auxiliar administrativo II  
Auxiliar administrativo I  
Bagageiro  
Guia de bordo  
Camareira/empregada de quartos  
Camaroteiro  
Copeiro  
Empregado de limpeza II  
Empregado de limpeza I  
Motorista I  
Porteiro/trintanário  
Telefonista/rececionista I  
Rececionista de 2.<sup>a</sup>  
Vendedor de cruzeiros  
Vigia

**6.2- Produção**

Ajudante de maquinista prático  
Assistente operacional I

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro - Alteração**

Alteração aprovada em congresso no dia 7 de junho de 2014, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25 de 8 de julho de 2010.

#### Artigo 17.º

##### **Competência do congresso**

1- e) Ratificação do regimento do congresso;

#### Artigo 24.º

##### **Composição do conselho geral**

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem o direito de eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais, com o mínimo de um.

10- (Anular.)

#### Artigo 25.º

##### **Competência do conselho geral**

f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Aveiro no caso de falta de quórum, demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições em congres-

so;

l) Aprovar, sob proposta do secretariado, e propor ao congresso o regimento de funcionamento do congresso.

#### Artigo 26.º

##### **Reunião do conselho geral**

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, por convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 10 ou 5 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 28.º

##### **Eleição e composição do secretariado**

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Aveiro e é composto por nove membros efetivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

#### Artigo 29.º

##### **Reunião secretariado**

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de cinco dias.

## Artigo 52.º

### Congresso fundador

Suprimir todo o artigo 52.º.

Obs. Todos os artigos sobem um número.

Registado em 18 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 164 do livro n.º 2.

## **Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Alteração**

Alterações aprovadas em assembleia-geral realizada em 30 e 31 de maio de 2014, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2014.

### CAPÍTULO I

#### **Denominação, objeto, âmbito, sede e duração**

##### Artigo 1.º

1- O Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF é uma associação dotada de personalidade jurídica e capacidade legal para o cumprimento dos seus fins, criado para a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos seus associados.

2- O SCIF abrange todo o território da República Portuguesa, tem a sua sede provisória em Av. Casal de Cabanas, Urbanização Cabanas Golf n.º 1, 2734-506 - Barcarena, e a sua duração é por tempo indeterminado.

3- O SCIF compreende a sede em Lisboa e seis secções regionais, com sedes no Porto, Coimbra, Lisboa, Faro, Funchal e Ponta Delgada, abrangendo os funcionários de cada uma das correspondentes direções regionais do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

4- As secções regionais têm os direitos e deveres definidos nestes estatutos.

5- O SCIF adota como símbolo a andorinha, de cor azul e forma estilizada sobre um fundo circular de cor branca e como bandeira o mesmo símbolo apostado ao centro em bandeira retangular de cor branca, conforme especificações em anexo I.

### CAPÍTULO II

#### **Princípios fundamentais, características e afins**

##### Artigo 2.º

1- O SCIF tem carácter representativo e é de livre adesão para qualquer funcionário da Carreira de Investigação e Fiscalização (CIF) do SEF.

2- O SCIF é democrático, autónomo e independente da administração pública, partidos políticos e organizações sindicais e religiosas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é permitido ao SCIF a adesão a organismos nacionais e internacionais, que se proponham fins idênticos aos destes estatutos.

##### Artigo 3.º

1- O SCIF tem os seguintes fins:

*a)* Representar e defender os interesses profissionais, materiais e morais coletivos e individuais dos seus membros;

*b)* Manter e fomentar o prestígio profissional dos associados e, bem assim, o do SEF;

*c)* Atuar como órgão consultivo junto das entidades competentes em todas as deliberações ou resoluções que digam respeito aos associados, sempre que para tal seja solicitado;

*d)* Apresentar às entidades e órgãos competentes as iniciativas e sugestões decorrentes das aspirações dos seus associados, mediante propostas aprovadas pelo SCIF, e organizar as ações necessárias para levar a bom termo as suas reivindicações;

*e)* Incentivar e pugnar pela formação técnica, cultural e social dos seus membros, promovendo a realização de cursos, conferências, congressos, publicações e atividades recreativas e desportivas;

*f)* Estabelecer e manter relações com organismos nacionais e internacionais em questões de interesse para o sindicato, podendo filiar-se a fim de participar ativamente nos mesmos;

*g)* Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua de todos os seus membros;

*h)* Assumir, em particular, a defesa dos seus membros na sua atuação profissional e sindical;

*i)* Criar todos os meios que se repute necessários para o melhor desempenho das funções profissionais dos associados, atendendo sempre aos princípios estabelecidos por estes estatutos;

*j)* Em geral, todos os que possam converter-se em benefícios e não estejam feridos de ilegalidade ou contrariem os princípios estatutários.

### CAPÍTULO III

#### **Admissão, direitos e deveres dos associados**

##### Artigo 4.º

1- São condições de admissão:

*a)* Ser funcionário da CIF do SEF.

*b)* Não estar inscrito em qualquer outra organização sindical.

2- A admissão de associados é feita pelas secções regionais e homologada pela direção nacional.

3- Consideram-se funcionários da CIF, para efeitos previstos nestes estatutos, os funcionários, bem como os contratados que desempenhem funções no âmbito da mesma carreira.

#### Artigo 5.º

1- São direitos dos associados:

- a) Reclamar fundamentadamente o auxílio do sindicato, sua ação e intervenção;
- b) Eleger e ser eleitos para o desempenho de cargos do SCIF, sempre que reúnam as condições exigidas nestes estatutos;
- c) Fiscalizar as contas e demais documentos apresentados anualmente à consulta dos associados;
- d) Requerer a convocação extraordinária da assembleia-geral ou assembleias regionais, nos termos definidos nestes estatutos;
- e) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- f) Formular livremente as críticas tidas por convenientes à atuação e decisões dos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio;
- g) Recorrer para o congresso nos termos dos números 3 e 5 do artigo 9.º dos estatutos e para a assembleia geral dos atos dos demais órgãos;
- h) Adquirir o cartão de associado;
- i) Beneficiar de todas as vantagens da ação desenvolvida pelo sindicato.

2- É condição obrigatória ter mais do que um ano de associado, no pleno gozo dos seus direitos, para se poder candidatar a qualquer cargo dos órgãos nacionais e regionais do SCIF.

#### Artigo 6.º

São deveres dos associados:

- a) Assistir a todas as assembleias gerais e regionais e tomar parte nos respetivos trabalhos;
- b) Respeitar e cumprir as disposições dos presentes estatutos e regulamentos do SCIF, bem como as deliberações da assembleia-geral, do congresso e das assembleias regionais;
- c) Pagar mensalmente a quota sindical e todas as que estejam estatuídas ou que venham a ser votadas em congresso;
- d) Desempenhar gratuitamente os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- e) Renunciar aos cargos que desempenhem no SCIF caso ascendam a cargos dirigentes no SEF;
- f) Dirigir aos respetivos corpos gerentes todas as informações úteis à classe de que tiverem conhecimento;
- g) Dar a conhecer aos órgãos competentes, no prazo máximo de trinta dias, a cessação da qualidade de sócio, entregando nesse ato o cartão que os credite como membros do sindicato.

#### Artigo 6.º-A

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência

e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- O exercício do direito de tendência encontra-se regulado em anexo ao presente estatuto que faz parte integrante do mesmo.

#### Artigo 7.º

Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixarem de estar nas condições do número 3 do artigo 4.º dos estatutos;
- b) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, de forma notória e comprovada, o SCIF ou os seus corpos gerentes;
- c) Os que deixarem de pagar quotas por um período de três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao seu pagamento até trinta dias após a receção do respetivo aviso;
- d) Os que hajam sido punidos disciplinarmente, em última instância, com pena não inferior à de aposentaçãõ compulsiva.

#### Artigo 8.º

Suspensão e readmissão de associados:

- a) Aos associados que hajam passado à situação de licença ilimitada é suspensa a qualidade de associado, readquirindo-a logo que termine a causa da suspensão;
- b) Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo no caso de irradiação, em que o pedido de readmissão terá que ser submetido à apreciação do congresso, num prazo nunca inferior a noventa dias a contar da data da irradiação.

#### Artigo 9.º

1- Os associados que violem os princípios fundamentais ora estatuídos, adotem condutas ofensivas ou desprestigiantes para o sindicato, não aceitem os cargos para que tenham sido eleitos ou não cumpram os estatutos incorrem nas seguintes sanções:

- a) Mera advertência;
- b) Censura registada;
- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Irradiação.

2- A pena de irradiação só pode ser imposta ao associado que pratique atos gravemente ofensivos da dignidade moral e profissional - definidos dentro dos parâmetros estabelecidos pelos princípios gerais de direito e ou que, pela aplicação do estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da administração central, dariam lugar à instauração de processo disciplinar - lese os interesses patrimoniais do sindicato ou adote, de modo sistemático, condutas manifestamente contrárias aos princípios e objetivos desta.

3- A aplicação das sanções disciplinares é da competência das secções regionais e das decisões destas cabe recurso para a direção nacional. Quando se trate de irradiação, da decisão da direção nacional cabe recurso para o congresso.

4- O recurso das sanções disciplinares aplicadas pelas secções regionais tem efeito suspensivo.

5- O recurso é apresentado ao órgão que aplicou a pena no

prazo de 10 dias a contar da data da notificação, o qual o fará subir à instância superior, com informação sobre a mesma.

6- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos associativos: sua composição, atribuições e funcionamento

#### Artigo 10.º

São órgãos do SCIF:

- a) A assembleia-geral;
- b) O congresso;
- c) A direção nacional;
- d) As assembleias regionais;
- e) As secções regionais;
- f) Os delegados sindicais;
- g) O conselho fiscal.

## SECÇÃO I

### Da assembleia geral e das assembleias regionais

#### Artigo 11.º

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo soberano do SCIF, composto por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos.

2- Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a direção nacional;
- b) Decretar a dissolução do sindicato;
- c) Votar, sendo caso disso, moção de censura à direção nacional;
- d) Deliberar sobre integração noutras organizações sindicais ou associações com elas relacionadas;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral;
- f) Deliberar sobre os assuntos que lhe sejam expressamente remetidos pelo congresso.

3- A aprovação de moção de censura à direção nacional importa a imediata cessação de funções desta, devendo, desde logo, designar-se data para a eleição de nova direção nacional no prazo de trinta dias e constituir-se uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, que assegurará a gestão corrente do sindicato.

4- Os elementos da direção nacional não são admitidos à votação da deliberação da moção de censura, devendo aquela ser ouvida, a fim de justificar a sua atuação quanto aos factos que motivaram aquela moção.

5- A cessação de funções da direção nacional, como resultado de uma moção de censura, implica a cessação de funções nas secções regionais dos respetivos presidentes e secretários.

#### Artigo 12.º

1- As assembleias regionais são órgãos deliberativos das regiões.

2- Compete a cada uma das assembleias regionais:

- a) Definir a linha de atuação da secção regional, sem prejuízo da orientação geral que tiver sido traçada pelo congresso;
- b) Votar o relatório da respetiva secção regional;
- c) Eleger a respetiva secção regional;
- d) Eleger os delegados ao congresso que couberem à respetiva secção regional nos termos do artigo 21.º;
- e) Eleger os delegados sindicais que couberem à respetiva secção regional nos termos do disposto no artigo 34.º.

3- A aprovação de moção de censura à secção regional tem os mesmos efeitos que a que for votada para a direção nacional.

4- É aplicável aos elementos da secção regional o número 4 do artigo 11.º.

#### Artigo 13.º

1- As reuniões da assembleia geral e das assembleias regionais são dirigidas por uma mesa, eleita por três anos, por lista completa, de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- A mesa é composta por um presidente e dois secretários.

3- Quando numa reunião da assembleia geral ou das assembleias regionais não se encontre presente ou se incapacite algum dos membros da sua mesa, será eleito quem o substitua nessa assembleia de entre os associados presentes com direito a voto.

4- As reuniões da assembleia geral serão, em princípio, efetuadas em Lisboa.

#### Artigo 14.º

1- A assembleia geral terá sessões extraordinárias e as assembleias regionais terão sessões ordinárias e extraordinárias e serão convocadas pelos respetivos presidentes da mesa.

2- A convocatória para as sessões ordinárias deve ser levada ao conhecimento dos associados com uma antecedência não inferior a 15 dias em relação às datas da sua efetivação. A convocatória das assembleias extraordinárias far-se-á com uma antecedência não inferior a oito dias, salvo se o seu objetivo for a dissolução da associação, pois neste caso a antecedência não poderá ser inferior a 30 dias.

3- As sessões ordinárias das assembleias regionais terão lugar no mês de Janeiro de cada ano.

4- As sessões extraordinárias da assembleia geral terão lugar a pedido do congresso, da direção nacional ou de um quarto dos associados com direito a voto. As das assembleias regionais podem ser convocadas pela respetiva secção regional ou por um quarto dos associados pertencentes à região da respetiva secção, com direito a voto.

5- Observado o condicionalismo do número 5 do artigo 11.º dos estatutos, compete aos respetivos presidentes convocar, de imediato, as assembleias regionais, com o objetivo único de serem marcadas eleições dos presidentes e secretários das secções regionais, observando-se o prazo previsto no número 3 do citado preceito.

#### Artigo 15.º

1- A assembleia geral e as assembleias regionais só podem deliberar validamente se nelas intervierem pelo menos meta-

de dos associados com direito a voto, salvo se o seu objetivo for a dissolução do sindicato, caso em que a assembleia geral só é deliberativa se estiverem presentes três quartos dos associados com direito a voto.

2- No caso de, à hora marcada para a realização da assembleia geral ou das assembleias regionais, não haver quórum, poderá a mesa funcionar e deliberar validamente no mesmo dia e local uma hora depois, desde que o número de associados presentes não seja inferior a 10 % dos associados com direito a voto, exceto no que respeita aos princípios consignados nos artigos 1.º e 2.º, em que se exige uma presença de pelo menos 20 % dos associados inscritos e em pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- No caso de a assembleia geral ter por objetivo a dissolução do sindicato e se não tiver o quórum para o efeito exigido no número 1, a assembleia será convocada para novo dia, com a antecedência prevista na primeira parte do número 2 do artigo 14.º, funcionando então com qualquer número de presentes.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

#### Artigo 16.º

1- A assembleia geral e as assembleias regionais deliberam segundo o sistema de braço levantado, se pelo menos 10 associados o requererem, salvo tratando-se de eleger a direção nacional ou as secções regionais, que terão de o ser por escrutínio secreto.

2- Para as assembleias com fins exclusivamente eleitorais ou em que haja apenas que votar afirmativa ou negativamente sobre pontos concretos, comunicados previamente aos associados, é permitido votar em assembleias gerais simultâneas, por áreas regionais, e ainda pelo correio, em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto.

3- Nessas assembleias, o funcionamento em segunda convocatória corresponde à segunda chamada dos eleitores no decurso das operações de voto.

4- Estas assembleias funcionam validamente desde que estejam presentes os membros da mesa e pelo menos cinco associados.

#### Artigo 17.º

1- É permitido o voto por delegação, nomeadamente para deliberação sobre a dissolução do sindicato, moção de censura à direção nacional ou às secções regionais ou apreciação de recursos interpostos em decisões destas em matéria disciplinar.

2- A delegação tem de ser reduzida a escrito e conterá, além da data, o nome, a categoria profissional e a assinatura do sócio, bem como o nome do sócio em que delega.

3- A delegação, cuja validade será verificada no início de cada assembleia pela mesma, é válida apenas para a reunião posterior à sua data, ainda que a apreciação da ordem do dia se prolongue por várias sessões.

4- Nenhum sócio pode intervir nas assembleias em representação de mais de cinco outros associados.

#### Artigo 18.º

1- A assembleia geral, quando votar a dissolução da associação, deliberará também sobre a liquidação e destino do ativo e o pagamento do passivo, nomeando, se for caso disso, liquidatário, fixando prazo para a liquidação, pronunciando-se sobre a necessidade de prestação de caução por parte dos liquidatários.

2- Os bens do sindicato não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

### SECÇÃO II

#### Do congresso

#### Artigo 19.º

1- O congresso é o órgão deliberativo do SCIF, composto pelos delegados eleitos ao congresso, pelos associados que integram a respetiva mesa e pelos membros da direção nacional.

2- Compete ao congresso, designadamente:

- a) Definir a linha de atuação do sindicato;
- b) Votar o relatório e contas de cada ano económico e fixar o montante de quotização e de joia;
- c) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- d) Fazer a declaração de caducidade do mandato de qualquer membro da direção nacional;
- e) Apreciar o recurso previsto no número 3 do artigo 9.º;
- f) Apreciar o orçamento geral;

#### Artigo 20.º

1- A mesa do congresso será constituída pelos associados eleitos nos termos dos números 1 e 2 do artigo 13.º.

2- Em caso de impossibilidade de algum dos elementos da mesa do congresso, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número 3 do artigo 13.º.

3- As sessões do congresso, ocorrerão intercaladamente nas cidades do Porto, Coimbra, Lisboa e Faro.

#### Artigo 21.º

1- Os associados elegerão em assembleia regional, por escrutínio secreto, maioria simples de voto e prévia campanha, como seus representantes e da respetiva secção regional delegados ao congresso, nos termos seguintes:

- a) Um efetivo e um substituto em cada localidade com menos de 12 associados;
- b) Dois efetivos e dois substitutos em localidades com mais de 13 e menos de 25 associados;
- c) Três efetivos e três substitutos nas localidades com mais de 25 e menos de 50 associados.
- d) Quatro efetivos e quatro substitutos nas localidades com mais de 50 e menos de 100 associados;
- e) Cinco efetivos e cinco substitutos nas localidades com 100 ou mais associados.

2- O mandato dos delegados ao congresso é válido até à sessão seguinte deste órgão, incumbindo aos delegados no período entre congressos o desempenho de funções análogas às de delegado sindical.



#### Artigo 22.º

1- O congresso terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2- A convocatória para as sessões do congresso deve ser levada ao conhecimento das secções regionais com uma antecedência não inferior a 15 dias em relação às datas da sua efetivação.

3- As sessões ordinárias terão lugar no mês de Março.

4- As sessões extraordinárias terão lugar a pedido da direção nacional ou de pelo menos três secções regionais do SCIF.

#### Artigo 23.º

1- O congresso só pode deliberar validamente se nele intervierem pelo menos três quartos dos congressistas.

2- No caso de na hora marcada para a realização do congresso não estiverem presentes pelo menos três quartos dos congressistas, o congresso será convocado para novo dia, com a antecedência prevista no número 2 do artigo 22.º dos estatutos, podendo então funcionar e deliberar validamente se nele intervierem pelo menos dois terços dos congressistas.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples, com exceção das matérias contidas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 19.º para as quais é exigida maioria de dois terços dos congressistas presentes.

#### Artigo 24.º

1- O congresso delibera segundo o sistema de braço levantado se pelo menos cinco congressistas o requererem, salvo se tratar de apreciar em via de recurso, decisão que tenha imposto qualquer sanção disciplinar a um associado, fazendo-se as suas votações por escrutínio secreto.

2- Para o congresso em que haja apenas que votar afirmativa ou negativamente sobre pontos concretos, comunicados previamente aos congressistas, é permitido votar pelo correio, em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do congressista e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto.

3- Nestes congressos, o funcionamento em segunda convocatória corresponde à segunda chamada dos eleitores no decurso das operações de voto.

4- Estes congressos funcionam validamente desde que estejam presentes os membros da mesa e pelo menos cinco outros congressistas.

### SECÇÃO III

#### Da direção nacional

#### Artigo 25.º

A direção nacional é o órgão administrativo e executivo do SCIF, competindo-lhe:

*a)* Assegurar o normal funcionamento da instituição, com vista à realização dos seus fins;

*b)* Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia-geral, dando, nomeadamente, às secções regionais as necessárias instruções e solicitando-lhes parecer sobre as questões em que entenda ouvi-las;

*c)* Representar o sindicato, por intermédio do seu presidente, perante quaisquer entidades, podendo aquele fazer-se representar;

*d)* Marcar a data, a hora, o local e a ordem do dia do congresso e da assembleia-geral;

*e)* Elaborar o programa anual das atividades a submeter à aprovação do congresso, o relatório e contas do exercício de cada ano económico findo e o orçamento geral para o ano seguinte;

*f)* Propor ao congresso ordinário o montante da quotização e da joia de cada ano;

*g)* Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou pelo congresso;

*h)* Homologar a admissão de associados efetuada pelas secções regionais.

#### Artigo 26.º

1- A direção nacional é constituída por um presidente, seis vice-presidentes, um secretário nacional, um secretário nacional-adjunto e um tesoureiro.

2- O presidente, o secretário nacional, o secretário nacional-adjunto e o tesoureiro, são eleitos por um período de três anos, por lista completa, em escrutínio secreto, por maioria simples de votos, em assembleia-geral do sindicato.

3- É permitida a reeleição sem limite de mandatos.

4- As candidaturas devem ser apresentadas por escrito ao presidente do SCIF, por um mínimo de 20 associados, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da eleição.

5- No mesmo ato serão eleitos também quatro substitutos para as vagas que ocorram na direção nacional.

6- Os seis vice-presidentes, são respetivamente, os presidentes das secções regionais, por inerência destes cargos.

#### Artigo 27.º

1- O quórum constitutivo da direção nacional é de sete dos seus membros e o quórum deliberativo nunca será inferior a cinco. O presidente tem voto de qualidade.

2- Quando estiver em causa qualquer questão exclusivamente relacionada com uma secção regional, a deliberação só será válida se estiver presente o respetivo presidente ou quem o represente.

3- A direção nacional pode ser coadjuvada por quaisquer assessores a contratar.

#### Artigo 28.º

1- Ao presidente da direção nacional, que será também o do sindicato, compete:

*a)* Representar o SCIF junto dos associados;

*b)* Representar o SCIF perante quaisquer entidades;

*c)* Convocar as reuniões da direção nacional e do congresso;

*d)* Exercer as demais atribuições previstas nos presentes estatutos e na lei geral aplicável.

2- Os vice-presidentes, ao nível da direção nacional, exercerão as funções que o presidente neles expressamente delegará.

3- Ao secretário nacional compete a coordenação das ati-

vidades da direcção nacional, bem como coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

4- Ao tesoureiro compete a arrecadação das receitas e o pagamento das despesas aprovadas pela direcção nacional e visadas pelo presidente, movimentando a conta bancária do sindicato juntamente com o secretário nacional, recebendo as quotizações através da tesouraria do SEF ou directamente dos seus associados.

5- O secretário nacional e o tesoureiro são substituídos, nas suas faltas e impedimentos, por qualquer um dos seis vice-presidentes ou pelos substitutos referidos no número 5 do artigo 26.º dos estatutos.

#### Artigo 29.º

1- A direcção nacional reunirá ordinariamente três vezes por ano, nos meses de Janeiro, Maio e Setembro, em qualquer ponto do território nacional.

2- As reuniões extraordinárias da direcção nacional serão convocadas pelo presidente, por sua iniciativa, em qualquer altura ou no prazo de cinco dias, a requerimento de qualquer das secções regionais ou de um grupo de 25 associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos, sempre com uma ordem de trabalhos discriminada e concreta.

3- Na reunião extraordinária requerida pelos associados é facultativa a participação de um dos requerentes, que igualmente terá direito a voto.

4- Para coadjuvar os seus trabalhos, pode a direcção nacional agregar a si até dois associados, para além dos seus membros efetivos, os quais assistirão, sem direito a voto, às reuniões para que sejam convocados.

### SECÇÃO IV

#### Das secções regionais

#### Artigo 30.º

1- As secções regionais são órgãos administrativos e executivos de cada uma das regiões.

2- Compete às secções regionais:

a) Admitir como associados os funcionários que reúnam as condições estabelecidas e submeter as admissões à homologação da direcção nacional;

b) Fazer a declaração da perda da qualidade de associado do sindicato relativamente aqueles que se encontrem nalguma das situações enunciadas no artigo 7.º dos estatutos, que pertençam à respetiva região;

c) Exercer poder disciplinar relativamente aos associados da respetiva região, designando para tanto como inquiridor um dos membros da secção;

d) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia regional, dando, nomeadamente, aos delegados sindicais que lhe couberem os necessários esclarecimentos e solicitando-lhes parecer sobre todas as questões em que entendam ouvi-los;

e) Representar, por intermédio do respetivo presidente, a região perante os associados;

f) Fixar o programa anual das atividades da secção regio-

nal e submeter à aprovação da assembleia regional o relatório do exercício de cada ano anterior, o qual lhe deverá ser remetido até ao dia quinze do mês de Janeiro seguinte;

g) Exercer quaisquer outras funções que lhes sejam cometidas pelos presentes estatutos ou por delegação da direcção nacional.

3- As deliberações das assembleias regionais respeitantes a factos ou associados da área da respetiva região que constituam tomadas de posição da classe perante qualquer entidade, ou perante os meios de comunicação social, serão imediatamente transmitidas ao presidente da direcção nacional com o pedido de convocação de uma reunião da direcção nacional, no prazo de dois dias úteis, para decidir sobre a sua execução como deliberação do Sindicato ou apenas da própria região.

4- Caso a direcção nacional não homologue a deliberação da secção regional nem delibere adotar posição sobre o mesmo assunto, poderá o presidente regional respetivo dar cumprimento à deliberação da secção regional.

5- Após a deliberação da direcção nacional, esta tem o prazo de dois dias úteis para executar, após o que, em caso contrário, a mesma poderá ser executada pela secção regional, salvo os casos de força maior ou de alteração superveniente dos factos, que determinaram uma tentativa de acordo entre a secção regional respetiva e a direcção nacional.

#### Artigo 31.º

1- As secções regionais são constituídas por um presidente e dois secretários.

2- Os membros das secções regionais são eleitos nas assembleias regionais respetivas pela forma prescrita no número 2 do artigo 26.º.

3- Os presidentes e os secretários regionais desempenharão, em relação às secções regionais, as funções que no artigo 28.º são cometidas ao presidente e secretário nacional, relativamente direcção nacional, dentro das competências fixadas no artigo 30.º.

4- É aplicado às secções regionais, com as necessárias adaptações, o disposto no número 3 do artigo 26.º e no número 3 do artigo 28.º sendo para este efeito designado pelo presidente um dos secretários.

5- No mesmo ato serão eleitos também dois substitutos para as vagas que ocorram na secção regional.

#### Artigo 32.º

1- O quórum constitutivo e deliberativo das secções regionais é de dois dos seus membros. O presidente tem voto de qualidade.

2- As decisões que imponham qualquer ação disciplinar a um associado só podem ser tomadas por todos os membros da secção regional respetiva.

3- As secções regionais reunirão ordinariamente três vezes por ano, nos meses de Janeiro, Maio e Setembro, por iniciativa do presidente respetivo, em qualquer altura ou no prazo de cinco dias, a requerimento de um grupo de 15 associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, sempre com uma ordem de trabalhos discriminada e concreta.

## SECÇÃO V

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 33.º

1- Os delegados sindicais são representantes dos associados junto das respetivas secções regionais.

2- Compete aos delegados sindicais:

*a)* Submeter à respetiva secção regional as propostas e sugestões formuladas pelos associados que representam;

*b)* Dar parecer sobre as questões em que a respetiva secção regional entenda ouvi-los;

*c)* Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do SCIF e a unidade dos associados;

*d)* Colaborar na execução das decisões da secção regional, informando, nomeadamente, os associados da ação socio-profissional desenvolvida pelo sindicato e assegurar que as circulares e informações por ele emitidas sejam amplamente divulgadas;

*e)* Desempenhar quaisquer outras atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou pela lei geral.

#### Artigo 34.º

Os delegados sindicais são eleitos, por escrutínio secreto, maioria simples de voto e prévia campanha, pela assembleia da respetiva secção regional, na direta proporção do número de associados representados.

#### Artigo 35.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos.

2- Os delegados sindicais apenas podem ser reeleitos uma vez consecutiva, podendo sê-lo sempre em anos alternados.

3- O mandato caduca desde que o mandatário deixe de exercer funções na área da correspondente secção regional por que foi eleito.

#### Artigo 36.º

1- Os delegados sindicais devem reunir-se com os associados seus representados pelo menos uma vez por semestre, para recolha de elementos que contribuam para a elaboração da ordem de trabalhos da assembleia regional respetiva e do seu programa de atividade anual.

2- Pode, no entanto, haver outras reuniões, sempre que o delegado julgue conveniente ou seja requerido pela maioria dos associados que representa.

3- Os delegados sindicais de cada uma das secções regionais deverão reunir-se sempre que acharem oportuno, tendo em vista a coordenação dos problemas e posições dos associados seus mandantes.

4- O cargo de delegado sindical é incompatível com o de membro da direção nacional e das secções regionais.

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da atividade económica e financeira do sindicato, devendo dar parecer sobre os relatórios e contas do ano económico findo, que a direção nacional apresentará para o efeito, até 15 dias antes do respetivo congresso.

#### Artigo 38.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e por dois secretários.

2- Os membros do conselho fiscal serão eleitos nos termos dos números 2 a 4 do artigo 26.º.

3- No mesmo ato eleitoral, serão eleitos dois substitutos para as vagas que ocorrerem durante o mandato respetivo.

#### Artigo 38.º-A

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros. O presidente do conselho fiscal tem voto de qualidade.

2- O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO V

### Dos meios financeiros e património

#### Artigo 39.º

1- Constituem receita do sindicato, as quotizações dos associados, as subvenções que lhe forem atribuídas e, bem assim, o produto e o rendimento dos bens que constituam o seu capital social e outros que advenham das suas atividades legais.

2- A previsão das receitas e despesas de cada ano económico será objeto de orçamento geral, elaborado pela direção nacional, que poderá ter em conta propostas das secções regionais, e será submetido à apreciação do congresso, nos termos da alínea *e)* do artigo 25.º dos estatutos.

#### Artigo 40.º

1- O exercício de funções sindicais é gratuito e obrigatório.

2- Serão, no entanto, reembolsadas as despesas que qualquer associado fizer no desempenho e por causa da atividade sindical de que estiver incumbido, desde que devidamente documentadas.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 41.º

No prazo de 180 dias a contar da data de publicação da primeira alteração aos estatutos, todos os funcionários a que se refere o número 3 do artigo 4.º podem fazer a sua inscrição no SCIF através da secção regional da área respetiva, isentos de joia e independentemente de quaisquer formalidades para além do preenchimento do respetivo impresso de inscrição.

Artigo 42.º

(Eliminado.)

Artigo 43.º

As eleições para os corpos gerentes do SCIF regem-se por regulamento próprio, aprovado em assembleia geral e que, para todos os efeitos, faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 44.º

1- O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre o sindicato e os associados resultantes da interpretação e execução dos respetivos estatutos.

2- Se tais questões opuserem os associados a uma das secções regionais, será competente o foro da comarca em que se situe a respetiva secção regional.

Artigo 45.º

Nos casos omissos nestes estatutos aplicar-se-ão as normas da lei sindical e, subsidiariamente, as que regulam as associações.

### Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Os corpos gerentes do SCIF são eleitos ao abrigo e de acordo com o presente regulamento.

Artigo 2.º

Os órgãos do SCIF, pela sua natureza, estão classificados de nacionais e regionais, processando-se a eleição dos seus corpos gerentes em ato simultâneo.

Artigo 3.º

Os boletins de voto que resultem das listas relativas aos corpos gerentes de âmbito nacional e regional terão cores diferentes, a fixar para cada ato eleitoral.

Artigo 4.º

1- São órgãos nacionais:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A direção nacional;
- d) O conselho fiscal.

2- São órgãos regionais:

- a) As assembleias regionais;
- b) As secções regionais.

Artigo 5.º

Nas listas dos corpos gerentes dos órgãos nacionais devem figurar os nomes:

- a) Do presidente e dos secretários da assembleia geral;
- b) Do presidente, do secretário, do secretário-adjunto e do tesoureiro da direção nacional e seus quatro substitutos;
- c) Do presidente e dos secretários do conselho fiscal e seus dois substitutos.

Artigo 6.º

Nas listas dos corpos gerentes dos órgãos regionais devem figurar os nomes:

- a) Do presidente e dos secretários da assembleia regional;
- b) Do presidente e dos secretários da secção regional e seus três substitutos.

Artigo 7.º

A direção nacional do SCIF fixará a data das eleições no prazo de 30 dias após a aprovação do presente regulamento e, nos anos eleitorais subsequentes, no prazo de 30 dias a contar da cessação dos respetivos mandatos, em qualquer dos casos sempre com uma antecedência mínima de vinte dias, devendo convocar a assembleia eleitoral, por forma clara e inequívoca, dando a necessária publicidade a nível interno, com a afixação e distribuição da convocatória por todos os associados.

Artigo 8.º

As candidaturas devem ser apresentadas por escrito à direção nacional do SCIF, por um mínimo de 20 associados, com uma antecedência de 15 dias, em relação à data das eleições, só devendo ser aceites se forem acompanhadas do respetivo programa de ação.

Artigo 9.º

A direção nacional pode, por sua iniciativa, apresentar listas para os órgãos nacionais e regionais, com o respetivo programa de ação.

Artigo 10.º

As listas serão classificadas pelas letras do alfabeto, segundo a ordem de apresentação à direção nacional, devendo esta dar a necessária divulgação às listas e aos programas.

Artigo 11.º

Para fiscalização da democraticidade e legalidade do ato eleitoral será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia-geral do SCIF e pelos mandatários das listas referidas no artigo 14.º.

Artigo 12.º

Nos cinco dias seguintes, a direção nacional do SCIF deverá organizar os cadernos eleitorais a nível regional, por ordem numérica dos associados, facilitando a sua consulta a todos os interessados, por forma que seja possível a correção de eventuais anomalias.

Artigo 13.º

A assembleia eleitoral realiza-se simultaneamente na sede do SCIF, em Lisboa, e em todas as direções regionais e postos de fronteira onde se encontrem pelo menos oito associados do SCIF em exercício de funções, sendo aí constituídas mesas de voto que terão como presidentes e secretários, os elementos que a direção nacional do SCIF indicarem.

Artigo 14.º

Por cada mesa, os proponentes de cada lista devem in-

dicar um delegado, que fiscalizará o ato eleitoral, devendo assinar a ata com os restantes membros da mesa.

#### Artigo 15.º

Para a eleição dos corpos gerentes só terão direito a voto os associados que se hajam inscrito até 30 dias antes da data marcada para o referido ato eleitoral.

#### Artigo 16.º

Os associados que não possam deslocar-se às assembleias de voto podem votar por correspondência em envelope duplo, em que o primeiro conterà a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterà apenas o voto devidamente dobrado.

§ único. A violação do disposto na parte final deste artigo implica a nulidade do respetivo voto.

#### Artigo 17.º

Os votos a que se refere o artigo anterior devem ser enviados para a direção nacional do SCIF, em Lisboa, com a necessária antecedência, por forma que sejam recebidos antes do ato eleitoral, sendo considerados sem efeito todos os que forem recebidos após o fecho das urnas.

#### Artigo 18.º

A direção nacional do SCIF fará chegar os boletins de voto aos associados.

#### Artigo 19.º

A assembleia eleitoral funcionará das 10 às 19 horas, ininterruptamente, por forma que todos os associados possam votar.

#### Artigo 20.º

Os funcionários que venham a fazer parte das mesas de voto, beneficiaram da faculdade expressa na alínea *b*) do número 1 da circular de 7 de Abril de 1978 do Ministro da Reforma Administrativa.

#### Artigo 21.º

Pelas 19 horas, os presidentes das mesas de voto declararão encerradas as urnas e, uma vez cumpridas as formalidades a que se refere o artigo seguinte, procederão de seguida ao escrutínio, cujo resultado será expresso na respetiva ata.

#### Artigo 22.º

Uma vez encerradas as urnas, as mesas, em presença de todos os seus elementos, procederão à abertura dos envelopes com os votos enviados por correspondência, observando o maior rigor no secretismo do voto, não esquecendo a descarga no caderno eleitoral.

#### Artigo 23.º

Os resultados da votação serão comunicados à direção nacional do SCIF, em Lisboa, pela via mais rápida, enviando-se depois pelo correio as atas das assembleias de voto e respetivos votos.

#### Artigo 24.º

A campanha eleitoral iniciar-se-á no 10.º dia anterior à data das eleições e encerrar-se-á vinte e quatro horas antes do início da votação.

#### Artigo 25.º

Trinta dias após as eleições dos corpos gerentes, terão lugar as eleições dos delegados sindicais, nos termos e em conformidade com o artigo 34.º dos estatutos.

#### Artigo 26.º

As dúvidas e os casos omissos do presente regulamento serão resolvidos pela direção nacional do SCIF, em reunião em que devem estar presentes pelo menos três dos seus membros.

### Regulamento do exercício do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da SCIF é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da SCIF.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da SCIF, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação em vigor.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

1- A constituição das tendências efetua-se através de requerimento assinado por todos os associados proponentes que a integram, dirigido ao presidente mesa do congresso com indicação obrigatória da sua designação.

2- O requerimento a que se refere o número precedente deve conter a identificação pessoal e profissional dos associados proponentes, e a indicação através de nome completo do elemento que a representa.

3- Cada tendência terá de representar um número mínimo de associados correspondentes a 5 % dos filiados na SCIF.

#### Artigo 6.º

##### Deveres

1- As tendências têm como principal objeto o reforço e unidade de todos os trabalhadores associados da SCIF.

2- Para efeitos do número precedente, as tendências devem, essencialmente:

a) Apoiar, divulgar e contribuir para o cumprimento de todas as deliberações dos órgãos estatutários da SCIF;

b) Junto dos trabalhadores que representam desenvolver ações tendentes ao reforço da unidade e dos ideais da SCIF;

c) Empenhar-se no reforço do movimento sindical.

#### ANEXO I

##### Especificações do símbolo



Andorinha

Cor: PANTONE 2738 M

Círculo

Cor: PANTONE 279 M

##### Especificações da bandeira



Dimensões e cor da bandeira do SCIF: a altura do pano é igual a dois terços da largura, ou seja, a esteira da bandeira é 1,5 vezes a altura da tralha. A esfera de símbolo tem um diâmetro igual a metade da altura da bandeira, e fica equidistante das orlas superior e inferior. O pano é de cor branca.

Registado em 17 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 317.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 164 do livro n.º 2.

#### **FESMARPOR - Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - Nulidade**

Por sentença proferida em 5/6/2014, transitada em julgado em 12/5/2014, no âmbito do processo 1731/13.0TULSB, que o Ministério Público moveu contra a FESMARPOR - Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários, que correu termos no Trabalho de Lisboa, 5.º Juízo, 2.ª Secção, foi declarada... «a nulidade dos estatutos da ré publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2008».

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro - Cancelamento**

Por sentença proferida em 5 de maio de 2014 e transitada em julgado em 11 de junho de 2014, no âmbito do processo n.º 380/11.2TBOLH, que correu termos no 3.º Juízo do Tribunal Judicial de Olhão, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro, foi declarada a extinção do referido sindicato.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro, efetuado em 7 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

## CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho

Eleição em 11 de junho de 2014, para mandato de quatro anos.

Cargo	Nome	Doc. Identificação	N.º Ident. Civil
Presidente	Sónia Cristina Patrocínio Gonçalves Ribeiro	CC	10646035
Vice-presidente	Américo Monteiro Oliveira	CC	08327457
Tesoureiro	Domingos Dias Fernandes	CC	02943253
Vogal	Fernanda Manuela Gomes Araújo	CC	09646466
Vogal	João Manuel de Sousa Rodrigues	CC	07664795
Vogal	Maria da Glória Fernandes Soares	CC	11292458
Vogal	Maria Manuela Pinto Vieira	CC	08590689
Vogal	Paula Cristina Fernandes Barata	BI	9853341
Vogal	Rosa Maria Ribeiro da Silva	BI	10242055
Vogal	Sandra Joana Sousa Peixoto	CC	10277753
Vogal	Serafim Gomes Ferreira	CC	10211776

## Sindicato dos Médicos do Norte

Direção eleita em 18 de junho de 2014, para mandato de três anos.

### Direção - Efetivos

Ana Maria Moreira Carneiro Dias Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 11021492 de 21/10/5, sócia n.º 1460, local de serviço, ACES Grande Porto V/Póvoa de Varzim/Vila do Conde, Unidade de Saúde Familiar de Santa Clara, Porto.

Ana Sofia Nunes Pereira, portadora do cartão de cidadão 12993171, válido até 26/2/2018, sócia n.º 2216, local de serviço, ACES Porto Ocidental, Unidade de Saúde Familiar de Serpa Pinto, Porto.

Ana Sofia Silva Pinto, portadora do cartão de cidadão n.º 10512762, válido até 3/4/2016, sócia n.º 1800, local de serviço, Centro Hospitalar do Porto, E.P.E., Hospital de Santo António, Porto.

António Manuel Santos Pereira Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 3083897, válido até 6/10/2016, sócio n.º 562, local de serviço, Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E.P.E. - H. Vila Real.

Arnaldo Jorge Monteiro de Araújo e Silva, portador do cartão de cidadão, n.º 01779691 válido até 30/11/2014, sócio

n.º 56, aposentado da ARS do Norte, I.P.

Bernardo José Portela Vilas Boas, portador do bilhete de identidade n.º 2870564 de 20/5/5, sócio n.º 990, local de serviço, ACES Grande Porto Ocidental, Unidade de Saúde Familiar de Serpa Pinto, Porto.

Domingos Santos Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 2866910 de 8/1/2007, sócio n.º 1251, aposentado do ACES Grande Porto II - Gondomar, Unidade de Saúde Familiar Nascente.

Fátima Maria Rodrigues Pinto Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 3563473 válido até 8/3/2017, sócia n.º 1438, local de serviço, Hospital Militar do Porto.

Fernando Augusto da Conceição Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 2707919, válido até 4/11/2014, sócio n.º 41, local de serviço, Centro Hospitalar do Porto, E.P.E., Hospital de Crianças Maria Pia, Porto, aposentado.

Henrique Manuel da Silva Botelho, portador do cartão de cidadão n.º 3285091, válido até 13/2/2018, sócio n.º 576, local de serviço, ACES Aves I - Terras de Basto.

Joana Savva Bordalo e Sá, portadora do bilhete de identidade n.º 10602557 de 30/10/2018, sócia n.º 1534, local de serviço, Instituto Português de Oncologia Francisco Gentil, no Porto.

João Filipe Sousa Magalhães Neves Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 10297984, válido até 6/9/2017, sócio n.º 1274, local de serviço, Hospital de Braga.

Jorge Braulio Quelhas de Azevedo Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 2728203 de 3/3/2006, sócio n.º 7, local de serviço, Centro Hospitalar do Porto, E.P.E., Hospital de Santo António, Porto.

Jorge Manuel Santos Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2446755 de 4/8/2004, sócio n.º 59, local de serviço, Hospital de S. João, E.P.E.

Luís Carlos Marques Viana Jorge, portador do cartão de cidadão 12640527, válido até 22/10/2018, sócio n.º 163, local de serviço, ACES Grande Porto Ocidental, USF Rainha D. Amélia, Porto.

Luís Magalhães Madureira, portador do cartão de cidadão n.º 11483499, sócio n.º 1536, local de serviço, Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E.P.E. - H. Vila Real.

Manuel Justino Matos Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6526616 de 14/7/04, sócio n.º 899, local de serviço, Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E.P.E., Hospital de Vila Real.

Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira, portadora do bilhete de identidade n.º 858644 de 12/7/2005, sócia n.º 12, local de serviço, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E.P.E.

Mário Gouveia Silva Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 03315862, válido até 21/12/2016, sócio n.º 402, local de serviço, Hospital de Braga.

Miguel Luciano Jeri Correia de Sá, portador do cartão de cidadão n.º 13226547, válido até 3/7/2014, sócio n.º 2173, local de serviço, Unidade de Saúde S. João do Porto, no Porto.

Paulo André Amaral Avelar Dias, portador do cartão de cidadão n.º 5792507, válido até 7/9/2015, sócio n.º 1373, lo-

cal de serviço, Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E.P.E. - H. Vila Real.

Paulo Filipe Pinto Brito Aguiar Andrade, portador do bilhete de identidade n.º 12168242 de 31/3/2006, sócio n.º 1573, local de serviço, Centro Hospitalar do Porto, E.P.E., Hospital de Santo António, Porto.

Rosa de Fátima Dinis Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 6941833 de 14/4/2019, sócia n.º 553, local de serviço, ACES Alto Trás-os-Montes II, Centro de Saúde de Chaves II.

Rosa Maria Faria Fragoso, portadora do cartão de cidadão n.º 5081185, sócia n.º 873, local de serviço, Instituto Português de Oncologia, E.P.E.

Susana Manuela Rodrigues de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 10320625 de 23/8/2005, sócia n.º 1525, local de serviço, ACES Grande Porto Ocidental, Unidade de Saúde Familiar de Serpa Pinto.

#### Direção - Suplentes

António Manuel Rodrigues Dias, portador do cartão de cidadão n.º 5543685 válido até 8/3/2017, sócio n.º 35, Aposentado do Hospital de Braga.

Jorge Manuel Bastos Amil Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3012782 de 16/11/06, sócio n.º 43, local de serviço, Hospital de São João, E.P.E., Porto.

Luís António Pacheco de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 03327140 válido até 11/7/2013, sócio n.º 183, local de serviço, Centro de Resposta Integrada de Viana do Castelo.

Luís José da Rocha Freixo, portador do bilhete de identidade n.º 3329364 de 23/5/08, sócio n.º 1142, local de serviço, ULS do Alto Minho, EPE, Centro de Saúde de Viana do Castelo.

Sebastião José da Cunha Torres Correia, portador do cartão de cidadão n.º 3161951, válido até 20/3/2016, sócio n.º 348, local de serviço, Centro Hospitalar do Alto Tâmega e Sousa, H. Padre Américo.

### Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup

Eleição em 25 e 26 de junho de 2014, para mandato de dois anos.

N.º Efetivos	Nome	BI/CC
4161	António Manuel Neves Vicente	11480111
2500	Henrique José Curado Mendes Teixeira	08287356
4764	Raul Carlos Godinho dos Santos Jorge	07366649
3854	Gonçalo Cardoso Leite Velho	10455302
2383	José António de Sousa Moreira	07701096

2137	Mariana Teresa Gaio Alves	8498603
5314	Maria João dos Reis Matos Cebola	06570970
2430	Marc Marie Luc Philippe Jacquinet	136500094769
3350	Romeu António Videira	09305434

Suplentes	Nome	BI/CC
2671	João Carlos Pereira Mira Leitão	06973657
2261	Álvaro António Gancho Borralho	07649830
2498	Luís Manuel Pereira Sales Cavique Santos	05334121
3265	José Manuel Cavaleiro Rodrigues	06068574
4525	Joaquim Manuel Sande da Silva	6242652
5081	Branca Maria Cardoso Monteiro da Silva	10293842
3871	Rui da Assunção Esteves Pimenta	08580450
4822	Ana Filipa Ferreira Colaço da Conceição	11763069
4175	Ana Catarina Rocha Mendes Fernando	10568931
2409	António Jorge do Nascimento Morais	10170091
5464	Martim Afonso Ferreira de Sousa Chichorro	06957458
1899	José Alberto Madureira Salgado Rodrigues	06967865
3458	Maria Teresa dos Santos Hall de Agorreta de Alpuim	04976347
1695	Luís Manuel das Neves Belchior Faia Santos	7498325
1833	Paulo Jorge Marques Peixoto	8449671
4197	Maria Teresa Duarte de Jesus Gonçalves do Nascimento	04194374

### UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro

Eleição em 7 de junho de 2014, para mandato de quatro anos.

Sindicato	Nome	Cargo	BI/CC
Secretariado			
SBN	Celso Nuno Ventura Sá	Presidente	10363162
SINDEQ	António Augusto Rocha Grilo		05426384
SPZC	Maria Rosário Marques Martinho Oliveira		5069192



SPZN	António Domingos Andrade Tavares		18002522
SIND. ENF.	Ana Paula Estrela		06989936
SINDEL	Valdemar Alves Silva		06096237
SINDCES	António Fernando Vieira Pinheiro		3041831
SBN	José Freire Torres Gamelas		3014948
SINDEP	Rui Micaelo Rodrigues Patrício	Sec. Exec.	5077741

2473	Joel Filipe Martins Teixeira Marques Cabral	10836713	Vogal	27068.6
1753	Nuno Miguel Dias Oliveira	11924645	Vogal	PW3264

Suplentes da direção nacional

Ass.	Nome	BI/CC	Cargo	Emp.
1422	Mário Rui Dias do Nascimento	10315685	-----	23711.5
2193	Manuel José Sousa Pereira	11939584	-----	25254.4
1111	Sara Zita Brederode de Brito Gomes	8851636	-----	17888.9
2500	António Carlos Sousa Teixeira	11606870	-----	27070.2
1779	José Carlos Brás Kruger	10068603	-----	22622.5
3042	Rúben Joel Azevedo Maia	10750699	-----	29280.5
0185	Rui Miguel Pires Francisco	10290154	-----	23527.5
3059	Kelly Marie Dias Fowley	12812190	-----	31891.5
2468	Alfredo Carlos Rodrigues Machado	11459817	-----	26288.1

**STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos**

Eleição em 11 de abril de 2014, para mandato de quatro anos.

Direção nacional (Efetivos)

Ass.	Nome	BI/CC	Cargo	Emp.
1346	André Teives Henriques da Silva Mendonça	10818011	Presidente	24571.2
0062	Carla Maria Ferreira Espirito Santo	8467889	Vice-Pres.	19700.4
0012	Helder Augusto Branco de Almeida	07639255	Tesoureiro	18684.1
1019	Agostinho Vales Moreira da Silva Terraseca	10145186	Sec. Geral	22169.7
1930	Ana Sofia Nóbrega Nunes	11967667	Vogal	26438.2
2474	João Pedro Leal Ferreira	11203113	Vogal	28289.7
2295	Rui Manuel e Silva Souto Lopes	7844529	Vogal	18840.9
0321	Célia Marta Abreu Baptista	7083580	Vogal	17384.9
3058	Paulo Nuno Araújo Baptista	10509020	Vogal	PW3922
3056	Carla Maria Esteves de Brito	8429800	Vogal	19648.5
1250	Hélder Remígio Cardoso Coelho	11309086	Vogal	25255.1
2845	Maria João Martins Mota Vera	10078177	Vogal	25796.4
3057	Marco Aurélio Ribeiro Moura	10226154	Vogal	22969.0

**FEBASE - Federação do Sector Financeiro - Substituição**

Representantes do SISEP no secretariado da FEBASE - Federação do Sector Financeiro.

Na composição da direção da FEBASE - Federação do Sector Financeiro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2013, para o mandato de quatro anos, foram substituídos os seguintes membros:

Efetivos:

António Carlos Videira Santos bilhete de identidade 2351589 em substituição de António Luís Ferreira Correia.

Tomás Fernando Silva Braz, em substituição de Margarida Cláudia Sobral Simões Oeiras Cordeiro.

Suplente:

Elisabete Dourado Silva Lima, cartão de cidadão 10505455b em substituição de Jorge Carlos Conceição Cordeiro.

**ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

## I - ESTATUTOS

### Associação de Auto-Produtores de Alimentos Compostos para Animais - Cancelamento

Por sentença proferida em 11 de maio de 2014 e transitada em julgado em 16 de junho de 2014, no âmbito do processo n.º 1098/13.7TVLSB, que correu termos na 1.º Vara Cível, Varas Cíveis de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra Associação de Auto-Produtores de Alimentos Compostos para Animais, foi declarada *extinta* a referida associação de empregadores.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Auto-Produtores de Alimentos Compostos para Animais, efetuado em 30 de janeiro de 1995, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos - ANO - Cancelamento

Por sentença proferida em 10 de abril de 2014 e transitada em julgado em 21 de maio de 2014, no âmbito do processo n.º 1100/13.2TVLSB, que correu termos no 2.º Vara Cível, Varas Cíveis de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, foi declarada «a *extinção da Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos - ANO, com última sede conhecida na Rua D. Luís, n.º 3, 3.º em Lisboa*».

Assim, nos termos do número 3 do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos - ANO, efetuado em 6 de junho de 1995, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### APESPE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego

Eleição em 12 de junho de 2014, para mandato de quatro anos.

Cargo	Associada	Nome completo	Doc. identificação
Presidente	KELLY SERVICES	Afonso Carvalho	CCid: 11235566
Vogal	RANDSTAD	José Miguel Leonardo	CCid: 6065938
Vogal	MULTIPESSOAL	António Valério	CCid: 10515714
Vogal	SYNERGIE	António Boavista	BI: 3978840
Secretário	ADECCO	David Sanglas	DNI: 46230088L
Secretário	TUTELA	Amândio da Fonseca	CCid: 6543940
Tesoureiro	MANPOWER	Nuno Gameiro	CCid:11086990

### Associação Comercial e Industrial de Vizela

Eleição em 9 de junho de 2014, para mandato de três anos.

Presidente: Mário José Azevedo Oliveira;  
 Vice-presidente: Firmino Fernando da Cunha Meira;  
 Vice-presidente: Manuel José Castro Plácido Pereira;  
 Secretário: Isidro António Costa Ferreira;  
 Tesoureiro: José Armando Ferreira Branco;  
 Vogal efetivo: Joaquim António da Silva Ferreira;  
 Vogal efetivo: Adelino Manuel Mendes de Castro;  
 Vogal efetivo: Albano Agostinho Fernandes Ribeiro;  
 Vogal efetivo : David Sampaio Lopes;  
 Vogal suplente: Domingos Xavier Mendes de Freitas;  
 Vogal suplente: Maria de Lurdes Guimarães Coelho Vieira;  
 Vogal suplente: Ulisses Pereira Fontes Araújo.

### Associação de Farmácias de Portugal - AFP

Eleição em 21 de junho de 2014, para mandato de quatro anos.

Nome Completo	Qualidade	N.º do cartão de cidadão/ n.º do bilhete de identidade
Dr.ª Maria Manuela Hortas da Silva Pacheco	Presidente	2360604
Dr.ª Isabel Cristina Padrão Correia Cortez	Vice-presidente	19661215

Dr.ª Maria Gracinda Henriques Francisco Ribas de Sousa	Secretário	6566678
Dr.ª Ana Adília Dias Ferreira de Moura Teixeira	Tesoureiro	08419679
Dr.ª Natacha Rafaela Ribas Gonçalves Pereira	Director	12167103

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Alteração

Alteração aprovada em 25 e 26 de junho de 2014 aos estatutos da comissão de trabalhadores, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de maio de 2009.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA, com sede na Rua Max Grundig, n.º 38, Lomar, Braga, no exercício dos direitos que a Constituição da República e a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo por 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, directo, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permi-

tir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforça o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base de reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não a hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Aos direitos previstos no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição

substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trames sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode

causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros

das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previsto no artigo 416.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### Artigo 38.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defendera.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA.

### Artigo 40.º

#### Composição

1- A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 434.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efei-

tos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

### Artigo 45.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 48.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 49.º

#### Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora da região.



3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Artigo 50.º**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### **Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras**

#### **Artigo 51.º**

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### **Artigo 52.º**

##### **Princípios gerais sobre o voto**

- 1- O voto é direito e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### **Artigo 53.º**

##### **Comissão eleitoral**

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.
- 2- Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

#### **Artigo 54.º**

##### **Caderno eleitoral**

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### **Artigo 55.º**

##### **Convocatória da eleição**

- 1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação

de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantiam a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida para a entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de remoção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### **Artigo 56.º**

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

- 1- O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### **Artigo 57.º**

##### **Candidaturas**

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### **Artigo 58.º**

##### **Rejeição de candidaturas**

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar

o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário di-

ferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### **Mesas de voto**

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da reactiva prestação de trabalho.

2- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 66.º

### Acto eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 67.º

### Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 68.º

### Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu

destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que nas estejam devidamente fechados.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.
- 4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 70.º

### Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 71.º

### Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição de CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige -se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se a deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 17 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 5 do livro n.º 2.

## MAXAMPOR, SA - Alteração

Alteração aprovada em 13 de junho de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 3, 3.ª Série, de 15 de fevereiro de 1983.

### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa MAXAMPOR, SA, pessoa coletiva n.º 500261571, com sede no Largo do Corpo Santo, n.º 16 - 2.º, em Lisboa, estabelecimento de fabrico e armazenagem na Estrada Nacional 118, Km 1, no Rego da Amoreira - Alcochete e estabelecimento de armazenagem na Estrada Nacional 212, Km 9, na Bouça do Russo, em Campo de Jales - Vila Pouca de Aguiar, no exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

## CAPÍTULO I

### Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

#### Artigo 1.º

##### Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- O plenário;
- A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

#### Artigo 4.º

##### Competências do plenário

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo

dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário para uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da comissão de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

1- Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coor-

denadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores, decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e

segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito de informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior, correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para-fiscais;

i) Projectos de alteração do objeto, do capital social e de

reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança do local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores so-

bre a respetiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### SECÇÃO III

## Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício do voto

1- Nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT, dispõe de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais.

#### Artigo 33.º

##### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, inclusive a retribuição, as ausências de membro da CT no exercício das suas atribuições e atividades até ao limite máximo de crédito de horas legalmente definido.

2- As ausências que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

3- A utilização do crédito de horas e faltas referidas nos números anteriores, não podem prejudicar o trabalhador membro da CT em qualquer outro direito e regalia.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de



classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### **Proteção legal**

Os membros da CT gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial o previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Artigo 38.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

### SECÇÃO IV

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 39.º

##### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se no estabelecimento de fabrico e armazenagem da empresa, sito na Estrada Nacional 118, Km 1, Rego da Amoreira, 2890-168 Alcochete.

#### Artigo 40.º

##### **Composição**

1- A CT é composta por 2 membros efetivos e até igual número de suplentes, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de manda-

to de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, a comissão eleitoral convoca novo ato eleitoral.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT quem faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

#### Artigo 43.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1- A atividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3- Em caso de empate na deliberação do plenário, competirá ao coordenador da CT o voto desempate.

#### Artigo 46.º

##### **Financiamento da CT**

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;

c) Contribuição voluntária dos trabalhadores;

Artigo 47.º

**Património**

Em caso de extinção da CT o respetivo património será entregue á comissão coordenadora ou não existindo a uma instituição de solidariedade social a designar em assembleia de trabalhadores.

Artigo 48.º

**Reuniões da CT**

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
  - a) Ocorram motivos justificativos;
  - b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 49.º

**Comissões coordenadoras**

A CT adere à Comissão Coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal.

CAPÍTULO III

**Disposições gerais e transitórias**

Artigo 50.º

**Regulamento eleitoral**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

**Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

Artigo 51.º

**Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

Artigo 52.º

**Princípios gerais do voto**

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual, por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

**Quem pode convocar o ato eleitoral**

- 1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos do artigo 55.º.
- 2- Na falta de comissão eleitoral o ato eleitoral pode ser

convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

**Comissão eleitoral**

A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos, um dos quais é presidente.

Artigo 55.º

**Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) composta por três elementos eleita para o efeito.

2- Cada uma das listas candidata, poderá designar um representante que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3- A CE, logo que constituída nos termos dos números anteriores impulsionará o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

4- Após o processo de validação a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no número 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5- A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é afetuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

6- A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

7- As deliberações da comissão eleitoral são aprovadas por maioria simples de votos dos membros presentes, se houver empate nas decisões, competirá ao presidente da CE o voto de desempate, sendo válidas desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

8- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere número 2 e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

Artigo 56.º

**Convocatória da eleição**

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias.

2- A convocatória menciona, expressamente, o dia, local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

### Artigo 57.º

#### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do ato eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2- O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua receção.

### Artigo 58.º

#### Candidaturas

1- Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais, no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do respetivo estabelecimento.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.

3- As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do ato eleitoral.

4- As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o número 1 deste artigo.

5- A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

### Artigo 59.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não estejam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de receção, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- Para correção de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a sua reificação.

### Artigo 60.º

#### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra A.

### Artigo 61.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que no dia da votação não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

### Artigo 62.º

#### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 63.º

#### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respetiva letra atribuída.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se inicie dentro do horário previsto.

5- A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

### Artigo 64.º

#### Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação é afetuada durante as horas de trabalho.

3- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5- Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

### Artigo 65.º

#### Ato eleitoral

1- Compete à CE dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra

aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, só podendo voltar a ser aberta no final do ato eleitoral.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

5- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco que, depois de fechado, será introduzido noutra envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3- Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tinha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

2- Uma cópia da ata é afixada junto do respetivo local de votação.

3- O apuramento global é realizado pela CE, com base nas atas de todas as mesas de voto.

4- Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3- A CT inicia a sua atividade depois da publicação dos estatutos e/ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

#### Artigo 71.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 18 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 5 do livro n.º 2.

### ALMINA - Minas do Alentejo, SA - Nulidade

Por sentença proferida em 19/6/2014, transitada em julgado em 15/7/2014, no âmbito do processo 82/13.5TTBJA, que o Ministério Público moveu contra a comissão de trabalhadores da ALMINA - Minas do Alentejo, SA, que correu termos na Secção Única do Tribunal do Trabalho de Beja, foi declarada a nulidade do artigo 26.º, número 1 alínea b) e

número 3; artigo 31.º, números 1, 2 e 3; artigo 38.º, número 1; artigo 50.º, número 1, alínea b) e artigo 53.º da alteração aos estatutos da comissão de trabalhadores da ALMINA -

Minas do Alentejo, SA, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22 de junho de 2012.

## II - ELEIÇÕES

### ADP - Fertilizantes, SA

Eleição em 26 e 27 de junho de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Eduardo José Ferreira Guerreirinho, segurança, bilhete de identidade n.º 6041557.

Rui Luís Rocha Martins Valadas Viola, químico, bilhete de identidade n.º 10745460.

Ricardo Miguel Tristão Oliveira, químico, bilhete de identidade n.º 11935729.

Bruce Rosa Andrade, químico, bilhete de identidade n.º 13466001.

João Almeida Esteves, administrativo, bilhete de identidade n.º 3463339.

Suplentes:

Nuno Alexandre Alves Fernandes, químico, cartão de cidadão n.º 09813099.

Mário José Matias Silva, manutenção, cartão de cidadão n.º 6894775.

Irene Leal Lima Cabral, administrativa, cartão de cidadão n.º 05337849.

Luciana Maria Correia Robalo, administrativa, cartão de cidadão n.º 06041561.

Registado em 17 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 5 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### DILOFAR - Distribuição, Transportes e Logística, L.<sup>da</sup>

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de julho de 2014, relativa à promoção da

eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa DILOFAR - Distribuição, Transportes e Logística, L.<sup>da</sup>.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que o SITE-CSRA, no dia 29 de outubro de 2014, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

DILOFAR - Distribuição, Transportes e Logística, L.<sup>da</sup>.  
Morada: Rua Cidade de Hull, 2, 2735-211 Aqualva Cacém».

### **FISIPE - Fibras Sintéticas de Portugal, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de julho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa FISIPE - Fibras Sintéticas de Portugal, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que no dia 9 de outubro de 2014, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.

FISIPE - Fibras Sintéticas de Portugal, SA.  
Apartado 5- Lavradio  
2835-458 Lavradio».

### **IMPERALUM - Sociedade Comercial de Revestimentos e Impermeabilizações, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de julho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa IMPERALUM - Sociedade Comercial de Revestimentos e Impermeabilizações, SA,

«Nos termos e para os efeitos do número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores abaixo assinados, vêm por este meio informar V. Ex.<sup>as</sup> que se realizará, no dia 13 de outubro do corrente ano, a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa IMPERALUM - Sociedade Comercial de Revestimentos e Impermeabilizações, SA, sita na Zona Industrial do Pau Queimado, 2870 - 100 Montijo».