

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global 4
- Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras 82
- Acordo de empresa entre a Exide Technologie, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras e texto consolidado 87
- Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras 128

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Alteração 138

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional das Farmácias - ANF - Eleição 150

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Ordem dos Arquitectos - Constituição 151

II – ELEIÇÕES:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição 167

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Monte D’Alva - Alimentação, SA - Convocatória 168
- Sovena Oilseeds Portugal, SA - Convocatória 169

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP) - Substituição 170

Aviso:

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt.

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

Cláusula prévia

O presente CCT substitui o CCT publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, com posteriores alterações salariais publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2010, n.º 33, de 8 de setembro de 2011 e última alteração salarial e outras e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2013.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no concelho de Mafra, exerçam a actividade comercial:
Retalhista;
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e/ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e/ou exportação);

Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente, serviços pessoais - Penteados e estética; limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias.

Representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

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- A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de janeiro de cada ano. Excepcionalmente, no ano de 2023 a tabela salarial produz efeitos a 1 de junho de 2023.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se num dos oito dias seguintes a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2- A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3- Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3- A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5- A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3- Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao 1.º em que se verificar a falta.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6- A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7- Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3- A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2- Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3- As reuniões referidas na alínea b) do número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4- Os promotores das reuniões previstas no número 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

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

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

CAPÍTULO III

Classificação profissional - Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3- Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4- A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

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

Grupo A - Trabalhadores de comércio

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;

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

Grupo AA - Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos.

Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Idade mínima 16 anos completos e as habilitações mínimas exigidas por lei.

Grupo C - Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Grupo D - Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E - Trabalhadores administrativos

1- A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal.

2- Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

3- Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Grupo F - Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G - Metalúrgicos

a) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores.

Grupo H - Electricistas

a) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;

b) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;

c) :

1) Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal;

2) No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1) Trabalhadores recrutados fora do âmbito das empresa (mercado externo de trabalho): Dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.2) Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa: Dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica ou facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.3) Os trabalhadores indicados no número 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do número 2.1;

3) Independentemente do disposto no número 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário;

4) A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII «técnicos de computadores» passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I - Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

Grupo J - Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

Grupo L - Técnicos de desenho

1- Técnicos:

1.1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso secundário de carácter geral, com as disciplinas de matemática e desenho;

b) Curso complementar, 11.º ano (mecanotecnica, electrotecnia, electrónica/radiotécnica, construção civil;

c) Equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, *design* e arquitectura, artes gráficas);

d) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor orçamentista, do serviço de formação profissional do Ministério do Emprego e Segurança

e) Social;

f) Curso tecnológico/técnico nível III (NQF 111) de formação base desenho/artes, nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas ou de arte e comunicação gráfica;

g) Curso superior de bacharelato ou licenciatura, ou título similar comunitário, em desenho gráfico, desenho industrial ou artes decorativas (desenho, *design* visual, *design* e produção gráfica, *design* de comunicação gráfica, artes aplicadas, *design* industrial ou de equipamento, ou especialidade similar nacional ou comunitária).

1.2 - Trabalhadores sem experiência profissional:

1- Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, na qual permanecem pelo tempo máximo de um ano. Este período poderá ser reduzido ao máximo de seis meses se entretanto o trabalhador se submeteu a formação escolar ou profissional em curso de desenho ou similar. Findo o tempo máximo, o trabalhador será reclassificado em categoria mais elevada de acordo com o tirocínio ou qualificação da formação obtida;

2- Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;

3- Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor orçamentista tirocinante;

4- Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do número 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível VII, na situação de tirocinante.

1.3- Trabalhadores com experiência profissional - Na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2- Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1- Para estas profissões deverá ser dada sempre que possível prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;

2.2- Em caso de admissão para estas profissões:

a) A habilitação mínima é a escolaridade obrigatória completa;

b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3- Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

Grupo M - Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais: Enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro;

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade dependa da sua orientação.

Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

1- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.

2- Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

3- O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

4- Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo R - Relojoeiros

1- Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.^a do 1.^o ano.

Grupo S - Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo V - Trabalhadores em carnes

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

4- A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no número 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do número 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

Grupo X - Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

Grupo Z - Serviços pessoais - Penteado e estética

1- São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos;

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

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

3- A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

4- Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

5- O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

3- Despachantes privativos - É condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (ou vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 90 dias nas categorias do nível I, 120 dias nas categorias dos níveis II a IV, 180 dias nas categorias dos níveis V a VII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B. 240 dias nas categorias do nível VIII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 14 dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

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

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

1- Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2- A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.

3- A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou Segurança Social.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa - Incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.^a

Relações nominais

1- As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.

2- Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidas no número anterior.

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I - Trabalhadores de comércio:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais empregados comerciais em cada secção, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais empregados comerciais, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção;

b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de técnico de vendas, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas especializado e delegado de informação, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

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

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciados cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a empregado comercial;

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

i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II - Trabalhadores administrativos:

É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores administrativos;

b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores administrativos;

c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores administrativos, ou chefes de secção em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores administrativos.

III - Trabalhadores de armazém:

a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV - Trabalhadores electricistas:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;

c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;

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

V - Trabalhadores das madeiras:

- a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI - Trabalhadores metalúrgicos:

É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII - Relojoeiros:

- a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.^a;
- b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.^a um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1- Trabalhadores de comércio:

- a) Após um ano de permanência na categoria, o empregado comercial-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a empregado comercial e a operador, respectivamente;
- b) Os trabalhadores que à data da admissão sejam detentores de cursos de formação profissional iniciarão a carreira profissional classificados obrigatoriamente como empregado comercial e operador de supermercado no nível II do enquadramento profissional constante do anexo II.

2- Trabalhadores administrativos:

- a) O ingresso nas profissões de assistente administrativo, recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para assistente administrativo terá a duração máxima de um ano;
- c) O estágio de recepcionista e operador informático terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos; caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);
- d) Logo que completarem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

3- Trabalhadores metalúrgicos:

- a) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;
- b) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4-:

A) Trabalhadores electricistas:

- a) Os pré-oficiais, após dois períodos de meio ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
 - b) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período;
 - c) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período;
- B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:
- a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.^o curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;
 - b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^a linha (1.^o ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;
 - c) O técnico de 1.^a linha (1.^o ano) será promovido a técnico de 1.^a linha (2.^o ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.^a linha (1.^o ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^a linha (2.^o ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os dispositivos do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador

com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador;

c) Para a especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório observar-se-á o seguinte:

d) O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.º curso de introdução aos equipamentos electrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;

e) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;

f) O técnico de 2.ª classe será promovido a técnico de 1.ª classe após três anos de permanência na categoria e ter recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

5- Trabalhadores de madeiras:

a) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6- Trabalhadores da construção civil:

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7- Técnicos de desenho.

7.1- Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no número 1.3 da cláusula 11.ª;

7.2- O tempo de tirocínio ao nível VII para as categorias do nível VIII é de dois anos;

7.3- Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto;

7.4- O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador;

7.5- Os trabalhadores com as condições requeridas no número 1.2 da cláusula 11.ª terão acesso automático a tirocinante A;

7.6- Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea c) do número 1.1 da cláusula 11.ª terão promoção a uma das categorias do nível VII, nos termos da alínea c) do número 1.3 da cláusula 11.ª;

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

8- Trabalhadores de hotelaria:

Sempre que, por força de preferência e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 10.ª

9- Trabalhadores têxteis:

O oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10- Fogueiros:

Os fogueiros de 3.ª serão promovidos a fogueiros de 2.ª logo que completem três anos de permanência na categoria. Os fogueiros de 2.ª serão promovidos a fogueiros de 1.ª logo que completem três anos de permanência na categoria.

11- Relojoeiros:

a) O oficial de 2.ª de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.ª:

1) Sem prejuízo do disposto na alínea a), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.ª de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.ª, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais;

2) O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto de três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo CESP;

3) Para o efeito, deverá a entidade patronal:

- a) Requerer, junto da Casa Pia de Lisboa, a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;
- b) Dentro do mesmo prazo, comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifiquem os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;
- c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no número 1 da cláusula 51.^a deste CCT;
- 4) O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- 2) A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no número 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes;
- 5) O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame;
- 6) Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.^a;
- 7) Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

12- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

- a) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para segundo-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;
- b) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após três anos naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para primeiro-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;
- c) O caixa de balcão após três anos de permanência na categoria ascenderá a caixa de balcão de mais de três anos;
 - 1) O exame a que se referem as alíneas b) e c) destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, constando de desmancha e prática de balcão (exposição de carnes, cortes e contacto com o público), e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação do patrão, designados, respectivamente, pelo sindicato e pela associação patronal;
 - 2) Se o júri não funcionar no prazo de 30 dias, por impedimento do representante da associação, a promoção será automática;
 - 3) No prazo de 30 dias após a publicação deste CCT, as partes outorgantes designarão os elementos que constituirão o júri, sendo um efectivo e um suplente.

13- Trabalhadores de lavandarias e tinturarias:

- 2) O tempo de permanência nas categorias será de três anos.

14- Trabalhadores de agências funerárias:

- a) Após um ano de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria de empregado de agência funerária;
- b) A progressão na categoria de empregado de agência funerária é feita de três em três anos até ao limite de nove anos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2- a) Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima;

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível;

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3- O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4- Aos profissionais de vendas que auferirem retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5- a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal;

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6- a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções, serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria;

b) Os trabalhadores classificados no nível VIII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % de vencimento do nível VIII da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

7- a) Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62 % do valor da retribuição do nível I da tabela geral de remunerações do anexo III -A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante a duração deste;

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8- Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9- Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria número 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3 % do valor da retribuição do nível I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10- A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11- Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, deverá proceder para que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de 5,00 € com produção de efeitos a 1 de junho de 2023.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

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

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

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

6- Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15 em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a cinco noutros casos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho, noções e princípios gerais

1- O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2- Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4- A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.^a

5- As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6- a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro de gasolina super:

- Automóveis ligeiros - 0,26;
- Motociclos - 0,12;
- Bicicletas motorizadas - 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8- O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2- As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no número 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

1- Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;

c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;

d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;

f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para o estrangeiro

1- As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no número 2 da cláusula anterior;

b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;

c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6 % do valor da retribuição do nível I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra os riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estes, incapacidades permanentes superiores a 25 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5- Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1- A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2- Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

a) Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, poder-se-á estabelecer um intervalo para refeição e descanso na jornada de trabalho não inferior a trinta nem superior a sessenta minutos;

b) De igual forma, por acordo escrito entre entidade empregador e trabalhador, pode ser estabelecida uma jornada contínua de oito horas de trabalho com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo este descanso incluído no período normal de trabalho diário.

4- Nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número 3 desta cláusula, a organização dos horários será feita de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;

b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;

f) Para finalização de serviços funerários;

g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;

h) Por acordo expresso das partes.

3- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4- É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar - Descanso compensatório

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

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

3- Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4- A entidade patronal é obrigada a afixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5- Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9- a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base;

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos;

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11- *a)* A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no número 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- 2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1-O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2-A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3-No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por cinco dias em cada semana.

4-A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5-Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo.

6-O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respectiva categoria profissional ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7-O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro quando o período de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas.

8-O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

- a)* 50 % para estabelecimentos com nove ou menos trabalhadores;
- b)* 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9-À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

1-Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2-Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1-Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula.

2-A duração do período de férias é aumentada em três dias, no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente, no ano a que as férias se reportam.

3-Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para os efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar férias em dois períodos distintos, de 11 dias úteis cada, compreendidos entre respetivamente, janeiro e abril e maio e outubro, terão direito a gozar mais 1 dia útil de férias em cada um dos referidos períodos.

5- A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

6- 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 7 e 8.

7- 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.

8- 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

9- *a)* A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador;

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal 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;

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas;

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de junho e 30 de setembro;

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

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

11- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

12- 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 civil subsequente.

13- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

14- *a)* Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível;

b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízos para outros trabalhadores;

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

15- Por mútuo acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2- No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

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

4- 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.

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

Cláusula 34.^a**Descanso semanal e feriados**

1- *a)* Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que é o domingo;

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por cada ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas, com exceção dos contratos de trabalho a tempo parcial, cujos dias de trabalho correspondam, exclusivamente, ao sábado e domingo.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a meio dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, em alternativa, ao sábado de tarde a partir das 13h00 ou à segunda-feira de manhã até às 15h00, sem prejuízo do descanso semanal complementar estabelecido nos pontos seguintes.

3- Os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado ao sábado.

4- Nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, preferencialmente, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório.

5- *a)* Nos estabelecimentos em que o horário dos trabalhadores inclui a prestação de serviço ao sábado de tarde, o descanso semanal complementar desses trabalhadores é de um dia, a ser gozado em sistema rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora;

b) No caso de os estabelecimentos previstos na alínea anterior terem menos de quatro trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado de tarde a partir das 13h00 ou com a segunda-feira de manhã até às 15h00.

6- Nos estabelecimentos que funcionam ao sábado de tarde apenas no mês de dezembro, os trabalhadores poderão trabalhar nas tardes desses sábados desde que, em compensação, lhes sejam concedidos dois dias de descanso, a serem gozados nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com o dia de descanso semanal obrigatório.

7- *a)* São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;

Terça-Feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados - Descanso compensatório**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal, acrescida de 100 %, e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2- Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

3- O trabalho prestado em dias feriados indicados na cláusula anterior é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

4- Na situação prevista na alínea *b*) do número 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à retribuição de um dia de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período de trabalho diário a que está obrigado.

2- Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do número 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a*) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b*) A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos seguintes:
 - i*) Até 20 dias, por falecimento de descendentes do 1.º grau em linha recta;
 - ii*) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - iii*) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
- c*) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d*) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e*) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f*) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g*) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do disposto no Código do Trabalho;
- h*) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral
- i*) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j*) A que por lei seja como tal considerada.

3- Consideram-se sempre como autorizadas pelo empregador, conferindo direito à retribuição, as seguintes faltas:

- a*) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
 - b*) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.
- 4- São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente, pela ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova de factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39.^a

Efeitos e descontos das faltas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 37.^a («Tipos de faltas e sua duração»), quando superiores a 30 dias por ano;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 37.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

5- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

6- O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, 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, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

7- Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a

8- Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.^a

9- a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 60 dias por ano;

b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 41.^a**Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.^a

Cláusula 42.^a**Certificado de trabalho**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 43.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na lei ou disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou de instituições de Segurança Social ou membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;

- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos na lei.

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

3- Condições específicas dos electricistas:

- a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecerem às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;
- b) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;
- c) Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

1- A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4- Para os efeitos do número 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5- Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

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

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

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

4- Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de

5- trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

Cessação ou interrupção da actividade

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

CAPÍTULO IX

Cláusula 49.^a

Direitos da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

CAPÍTULO IX-A

Trabalho de menores

Cláusula 50.^a

(Princípios gerais)

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho e respectiva regulamentação, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito às condições especiais estabelecidas na lei.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;

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

3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;

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

5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;

6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;

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

8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;

b) Disporem de água canalizada;

c) Serem iluminadas e ventiladas;

d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;

f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;

g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4- Com excepção da sanção prevista na alínea a) do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5- A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de 10 dias úteis.

7- A execução da pena só pode ter lugar nos 120 dias seguintes à decisão.

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

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

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 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 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitóriasCláusula 56.^a**Quotização sindical**

1- Ao abrigo da lei vigente, as empresas obrigam-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, contando que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2- A declaração de autorização prevista no número anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 57.^a**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

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

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58.^a**Aplicação das tabelas salariais**

8- As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se a 1 de janeiro de cada ano. Excepcionalmente, no presente ano produz efeitos a 1 de junho de 2023.

Cláusula 59.^a**Casos omissos na convenção**

Nos aspectos em que o novo texto for omissos aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o número 1 da cláusula 55.^a defere à comissão paritária.

Cláusula 59.^a-A**Substituição de convenção**

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2010, n.º 33, de 8 de setembro de 2011 e n.º 17, de 8 de maio de 2013.

ANEXO I

Definição de funções

Nota: Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

Grupo A

Trabalhadores de comércio

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

2- *Empregado comercial-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial.

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

4- *Embalador* - É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

5- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

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

7- *Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

8- *Empregado comercial* - É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

9- *Delegado de informação* - É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

10- *Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

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

12- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

13- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de 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.

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

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

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

17- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

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

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

20- *Técnico de vendas especializado* - É o trabalhador que vende mercadorias ou serviços cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

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

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

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

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

26- *Gerente comercial* - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

27- *Operador-encarregado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

28- *Técnico comercial* - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Grupo AA

Trabalhadores de agências funerárias

1- *Empregado de agência funerária ajudante* - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

2- *Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

3- *Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

1- *Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2- *Guarda* - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

3- *Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

4- *Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

5- *Vigilante* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

6- *Vigilante-controlador* - É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes, quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

7- *Chefe de grupo de vigilância* - É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

8- *Encarregado* - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza.

9- *Supervisor* - É o trabalhador que ao serviço de uma empresa faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

Grupo C

Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Grupo D

Cobreadores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E

Trabalhadores administrativos

1- *Recepcionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.ª classe.

2- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a 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.

3- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários 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.

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

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

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

7- *Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que 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.

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

9- *Preparador informático de dados* - É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos

de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

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

11- *Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

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

13- *Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos estenodactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

14- *Estenodactilógrafo em língua portuguesa* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos estenodactilográficos em língua portuguesa.

15- *Subchefe de secção* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

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

17- *Secretário de direcção* - É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou estenodactilógrafo em língua nacional ou estrangeira.

18- *Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

19- *Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

20- *Tradutor* - É o trabalhador que traduz e redige os textos com uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

21- *Empregado de serviços externos* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

22- *Monitor de formação de pessoal* - É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

23- *Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

24- *Técnico administrativo* - É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Grupo F

Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G

Metalúrgicos

1- *Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

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

4- *Montado-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5- *Recepcionista ou atendedor de oficina* - É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

6- *Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiro de tubos» ou «tubistas».

7- *Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

8- *Carpinteiro de moldes ou modelos* - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

9- *Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

10- *Verificador de produtos adquiridos* - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

11- *Soldador de electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

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

13- *Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

14- *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas* - É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

15- *Pintor* - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

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

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

18- *Operário não especializado* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

19- *Afiador de ferramentas* - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetas, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

20- *Agente de métodos* - É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

21- *Ajudante de lubrificador* - É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

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

23- *Atarraxador* - É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

24- *Controlador de qualidade* - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

25- *Cortador ou serrador de materiais* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

26- *Demonstrador de máquinas e equipamentos* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

27- *Mecânico de frio ou ar condicionado* - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

28- *Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

29- *Operador de quinadeira* - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

30- *Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

32- *Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

33- *Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

34- *Encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

35- *Maçariqueiro* - É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

36- *Orçamentista (metalúrgico)* - É o trabalhador que, predominantemente, interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

37- *Traçador-marcador* - É o trabalhador que, predominantemente e com base em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

38- *Polidor* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

39 - *Operário qualificado* - É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

40 - *Funileiro (latoeiro)* - É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

41- *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

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

43- *Gestor de «stocks»* - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

44- *Lavandeiro* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento dos resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças, antes ou depois de temperadas.

45- *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série* - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

46- *Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe)* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

47- *Operador de máquinas de pantógrafo* - É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

48- *Operador de máquinas de «transfer» automáticas* - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

49- *Chefe de linha de montagem* - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

50- *Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

51- *Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

52- *Ferramenteiro* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as existências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

53- *Programador de fabrico* - É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

54- *Técnico de prevenção* - É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H

Electricistas

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

2- *Chefe de equipa* - É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta funções regressará ao salário anterior, correspondente à sua categoria de oficial.

3- *Oficial* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

7- *Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o *hardware* do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa e se encontre nas condições definidas na cláusula 17.^a

Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que, sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

2) *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;

3) *Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

4) *Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos, como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;

5) *Adjunto do chefe de secção* - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6) *Chefe de secção* - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

8- *Técnico de computadores* - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

9- Categorias para técnicos de computadores:

1) *Técnico estagiário* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores

2) *Técnico auxiliar* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

3) *Técnico de 1.ª linha* - É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no *hardware*;

4) *Técnico de suporte* - É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos dispositivos;

5) *Técnico de sistemas* - É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;

6) *Adjunto do chefe de secção* - É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10- *Reparador de aparelhos receptores de rádio* - É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes, tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis, e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos, utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11- *Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica* - É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica,

o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controlers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, *controlers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12- *Radiomontador geral* - É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa -as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, relais, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I

Construção civil

1- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2- *Arvorado* - É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

3- *Pintor* - É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4- *Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6- *Pedreiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7- *Capataz* - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8- *Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arceiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9- *Montador de andaimes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

1- *Cortador de tecidos para colchões* - É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2- *Costureiro de colchões* - É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

3- *Costureiro-controlador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

4- *Costureiro de decoração* - É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

5- *Costureiro-estofador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

6- *Dourador de ouro de imitação* - É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

7- *Dourador de ouro fino* - É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

8- *Enchedor de colchões e almofadas* - É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

9- *Entalhador* - É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

10- *Envernizador* - É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

11 - *Estofador* - É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

12- *Marceneiro* - É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

13- *Pintor-decorador* - É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

14- *Pintor de móveis* - É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

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

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

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

18- *Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

19- *Casqueiro* - É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

20- *Empalhador* - É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

21- *Encarregado geral* - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

22- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

23 - *Gravador* - É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

24 - *Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

25- *Moldureiro-reparador* - É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

26- *Marceneiro de instrumentos musicais (pianos e órgãos)* - É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

27- *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)* - É o trabalhador que, predominantemente, repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

28- *Perfilador* - É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais facas.

29- *Prensador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente.

30- *Facejador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera com garlopa, desgrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

31- *Serrador* - É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

32- *Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)* - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

33- *Decorador* - É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

34- *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)* - É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L

Técnicos de desenho

1- *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnicia)* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojecto se projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2- *Decorador de estudos* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3- *Desenhador-maquetista/arte finalista* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4- *Técnico de maquetas* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5- *Técnico de medições e orçamentos* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6- *Planificador* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra; acompanha e controla as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

7- *Assistente operacional* - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

8- *Desenhador de execução* - É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) *Desenho técnico* - Executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;

b) *Desenho gráfico* - Executa desenhos de artes gráficas, arte-final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

9- *Medidor* - É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, *in loco*, autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10- *Medidor orçamentista* - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11- *Construtor de maquetas* - É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12- *Decorador de execução* - É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13- *Desenhador-decorador* - É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14- *Desenhador de execução tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15- *Medidor tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

16- *Medidor-orçamentista tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17- *Tirocinante do nível III* - É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível IV, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exerce a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/arte-finalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18- *Tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores; a partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias.

19- *Auxiliar de decorador* - É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20- *Arquivista técnico* - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

21- *Operador heliográfico* - É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo M

Profissionais de enfermagem

1- *Enfermeiro-coordenador* - É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2- *Enfermeiro especializado* - É o trabalhador que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3- *Enfermeiro* - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4- *Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

1- *Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

2- *Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se concedem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e da salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

3- *Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

5- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6- *Dispenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Classifica (por

filragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por sua vez, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

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

8- *Empregado de balcão* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9- *Preparador de cozinha* - É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

10- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

12- *Pasteleiro* - É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13- *Empregado de mesa de 1.^a* - É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as

mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

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

15- *Empregado de mesa de 2.ª* - É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

16- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

17- *Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que organiza o coordena o funcionamento da secção de pastelaria quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas - Direito à alimentação

1- Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2- Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3- A alimentação será fornecida em espécie.

4- Aos trabalhadores que trabalham para além das 23h00 será fornecida ceia completa.

5- O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês - 10,3 %;

Avulsas/pequeno-almoço - 0,22 %;

Almoço/jantar ou ceia completa - 0,5 %;

Ceia simples - 0,35 %.

6- Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do número 5.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo P

Profissionais de garagem

1- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras ena conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

2- *Lavador de viaturas* - É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q

Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafio, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

- 1- *Mestre* - É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.
- 2- *Ajudante de mestre* - É o trabalhador que auxilia o mestre.
- 3- *Oficial especializado* - É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.
- 4- *Oficial* - É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.
- 5- *Costureiro especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.
- 6- *Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.
- 7- *Bordador especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.
- 8- *Bordador* - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.
- 9- *Costureiro de emendas* - É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:
- 10- *Cortador de peles* - É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.
- 11- *Acabadoreiro* - É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, motas, ilhoses, quitos e outros.
- 12- *Ajudante de modelista* - É o trabalhador que escala e ou corta moldes, sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.
- 13- *Ajudante de corte* - É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.
- 14- *Chefe de linha ou grupo* - É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou as embalagens.
- 15- *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção* - É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.
- 16- *Chefe de secção (encarregado)* - É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimização da obra.
- 17- *Colador* - É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.
- 18- *Cortador e ou estendedor de tecidos* - É o trabalhador que risca ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.
- 19- *Distribuidor de trabalho* - É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.
- 20- *Engomador ou brunidor* - É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.
- 21- *Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.
- 22- *Monitor* - É o trabalhador especializado que dirige um estágio.
- 23- *Preenseiro* - É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.
- 24- *Preparador* - É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.
- 25- *Registador de produção* - É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.
- 26- *Revisor* - É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.
- 27- *Riscador* - É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia do mapa de corte.

28- *Revestidor* - É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

29- *Maquinista de peles* - É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

30- *Maquinista de peles especializado* - É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

31- *Esticador* - É o trabalhador que estica as peles.

32- *Peleiro* - É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

33- *Peleiro-mestre* - É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

34- *Agente de planeamento* - É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.

36- *Agente de tempos e métodos* - É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

37- *Cronometrista* - É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

38- *Planeador* - É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

39- *Costureiro de confecção em série* - É o trabalhador que, na confecção de vestuário em série, cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R

Relojoeiros

a) A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

1- *Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico)* - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências;

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro;

3- *Relojoeiro de manutenção* - É o trabalhador que inspecciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização;

4- *Relojoeiro furniturista* - É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste e manutenção de *stock*, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes;

5- *Oficial principal* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção;

6- *Classificador-avaliador de diamantes* - É o trabalhador que exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor e qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional;

7- *Auxiliar de classificador de diamantes* - É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

Grupo S

Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

1- *Fogoeiro* - É o trabalhador 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 1960, manter a conservação nos geradores a vapor seus auxiliares e acessórios.

2- *Impressor litógrafo* - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em pelos mecânicos.

3- *Analista químico* - É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perceíveis e não perceíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

4- *Veterinário* - É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes a sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perceíveis e não perceíveis), e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuada pelas entidades oficiais.

Nota: Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado a tabela II do anexo IV.

5- *Decorador de vidro ou cerâmica* - É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

6- *Muflador ou forneiro* - É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

87- *Ourives conserteiro* - É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

Grupo V

Trabalhadores em carnes

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

2- *Encarregado geral* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carne e respectiva venda orientando e dividindo o serviço no estabelecimento. O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controlo do serviço e do pessoal.

3- *Oficial* - É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo procede ao desmancho de reses, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preço nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

4- *Praticante* - É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de segundo-oficial, e que no desempenho das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1- *Chefe de loja/encarregado* - É o trabalhador responsável pela direcção e distribuição de tarefas e pelo bom funcionamento do estabelecimento.

2- *Recepcionista* - É o trabalhador que atende clientes, examina e confere trabalho na recepção e na entrega, recebe pagamentos, indica preços conforme tabelas elaboradas e fornecidas pela empresa e atende o telefone.

3- *Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria)* - É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço; faz e determina as afinações a fazer.

4- *Operador de máquinas de limpar* - É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de limpeza a seco. Pode limpar manualmente camurças, alcatifas, etc.

5- *Lavador mecânico ou manual* - É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

6- *Operador de barcas ou máquinas de tingir* - É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas e aparelhos de tingir.

7- *Secador engomador (brunidor)* - É o trabalhador que passa a ferro os vários artigos.

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais Penteados e estética

1- *Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

2- *Posticeiro* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

4- *Manicura-pedicura (M/F)* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

5- *Esteticista-cosmetologista (M/F)* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

6- *Massagista de estética (M/F)* - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

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

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

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

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

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

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis

Grupo A

Trabalhadores de comércio

Nível I:

Caixa de balcão até três anos;
Distribuidor até três anos;
Embalador até três anos;
Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado ajudante;
Operador de máquinas até três anos;
Repositor até três anos;
Servente até três anos.

Nível II:

Caixa de balcão mais de três anos;
Distribuidor mais de três anos;
Embalador mais de três anos;
Empregado comercial até três anos;
Operador de supermercado até três anos;
Operador de máquinas mais de três anos;
Repositor mais de três anos;
Servente mais de três anos.

Nível III:

Conferente;
Delegado de informação;
Com parte variável:
- Técnico de vendas;
- Promotor de vendas;
- Prospetor de vendas.
Demonstrador;
Empregado comercial de três a seis anos;
Operador de supermercado de três a seis anos;
Técnico de vendas.

Nível IV:

Empregado comercial mais de seis anos;
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado mais de seis anos.
Sem parte variável:
- Técnico de vendas;
- Promotor de vendas;
- Propector de vendas.
Técnico de vendas especializado.

Nível V:

Encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado;
Técnico comercial até três anos.

Nível VI:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja;
Técnico comercial de três a seis anos.

Nível VII:

Técnico comercial mais de seis anos.

Nível VIII:

Gerente comercial.

Grupo AA

Trabalhadores de agências funerárias

Nível I:

Empregado de agência funerária ajudante.

Nível II:

Empregado de agência funerária até três anos.

Nível III

Empregado de agência funerária de três a seis anos.

Nível IV

Empregado de agência funerária mais de seis anos.

Nível V

Encarregado de agência funerária.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I

Trabalhador de limpeza.

Nível II:

Contínuo;
Assistente administrativo até três anos;
Guarda;
Porteiro;
Rececionista estagiário;
Telefonista até três anos;
Vigilante.

Nível III:

Cobrador (até três anos);
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Empregado de serviço externo até três anos;
Assistente administrativo (de três a seis anos);
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista mais de três anos.

Nível IV:

Caixa (de escritório);
Cobrador mais de três anos;
Empregado de serviço externo mais de três anos;
Encarregado;
Assistente administrativo mais de seis anos;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador informático (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante controlador.

Nível V:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Operador informático (até três anos);
Subchefe de secção;
Técnico administrativo (até três anos);
Tradutor.

Nível VI:

Secretário de direcção;
Supervisor;
Técnico administrativo (de três a seis anos).

Nível VII:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Técnico de contabilidade;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados;
Técnico administrativo (mais de seis anos).

Nível VIII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Programador informático;
Tesoureiro;
Técnico oficial de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F

Motoristas

Nível III:

Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

Grupo G

Metalúrgicos

Nível I:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.^a;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.^a;
Operário não especializado.

Nível II:

Afiador de ferramentas de 2.^a;
Afinador de máquinas de 3.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a;
Assentador de isolamentos;
Atarrachador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 3.^a;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador ou serrador de materiais de 2.^a;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.;
Escolhedor classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.^a;
Funileiro-latoeiro de 2.^a;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.^a;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a;
Mecânico de automóveis de 3.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 3.^a;
Operador de quinadeira de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Polidor de 3.^a;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Soldador de 2.^a;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a;
Traçador-marcador de 3.^a;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível III:

Afiador de ferramentas de 1.^a;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.^a);

Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Cortador e serrador de materiais de 1.^a;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.^a;
Funileiro-latoeiro de 1.^a;
Maçariqueiro de 1.^a;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a;
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 2.^a;
Operador de máquinas de balancé;
Operador de quinadeira de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Polidor de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 1.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Traçador-marcador de 2.^a

Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a;
Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 1.^a;
Orçamentista (metalúrgico);
Polidor de 1.^a;
Recepcionista ou atendedor de oficinas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Traçador-marcador de 1.^a;
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível V:

Agente de métodos;
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
Operário qualificado;
Preparador de trabalho;
Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível VI:

Chefe de linha de montagem;
Encarregado ou chefe de secção.

Nível VII:

Gestor de *stocks*.

Grupo H

Electricistas

Nível I:

Técnico estagiário (técnicos de computadores).

Nível II:

Pré-oficial de um ano;
Técnico auxiliar (técnicos de computadores).

Nível III:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Oficial (até três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos);
Técnico de 1.^a linha do 1.^o ano (técnicos de computadores).

Nível IV:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);
Oficial (mais de três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Técnico de 2.^a linha do 2.^o ano (técnicos de computadores).

Nível V:

Chefe de equipa;
Radiomontador geral (até três anos);
Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Técnico de suporte (técnicos de computadores).

Nível VI:

Encarregado;
Radiomontador geral (mais de três anos);
Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Técnico de sistemas (técnicos de computadores).

Nível VII:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico);
Adjunto de chefe de secção (técnicos de computadores).

Nível VIII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo I

Construção civil

Nível I:

Servente.

Nível II:

Montador de andaimes.

Nível III:

Capataz;

Carpinteiro de limpos de 2.^a;

Pedreiro de 2.^a;

Pintor de 2.^a

Nível IV:

Arvorado;

Carpinteiro de limpos de 1.^a;

Pedreiro de 1.^a;

Pintor de 1.^a

Nível V:

Encarregado de 2.^a

Nível VI:

Encarregado de 1.^a

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

Assentador de revestimentos de 2.^a;

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a;

Costureiro de colchões de 2.^a;

Casqueiro de 2.^a;

Costureiro-controlador de 2.^a;

Costureiro de decoração de 2.^a;

Costureiro de estofador de 2.^a;

Dourador de ouro de imitação de 2.^a;

Enchedor de colchões e almofadas de 2.^a;

Envernizador de 2.^a;

Facejador de 2.^a;

Montador de móveis de 2.^a;

Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;

Prensador de 2.^a

Nível II:

Assentador de revestimentos de 1.^a;

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;

Casqueiro de 1.^a;

Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;

Costureiro-controlador de 1.^a;

Costureiro de decoração de 1.^a;

Costureiro de estofador de 1.^a;

Dourador de ouro de imitação de 1.^a;

Empalhador de 2.^a;
Envernizador de 1.^a;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;
Estofador de 2.^a;
Facejador de 1.^a;
Gravador de 2.^a;
Marceneiro de 2.^a;
Mecânico de madeiras de 2.^a;
Moldureiro reparador de 2.^a;
Montador de móveis de 1.^a;
Perfilador de 2.^a;
Pintor de móveis de 2.^a;
Polidor manual de 2.^a;
Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;
Prensador de 1.^a;
Serrador.

Nível III:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a;
Dourador de ouro fino de 2.^a;
Empalhador de 1.^a;
Entalhador de 2.^a;
Estofador de 1.^a;
Gravador de 1.^a;
Marceneiro de 1.^a;
Marceneiro de instrumentos musicais (pianos a e órgãos);
Mecânico de madeiras de 1.^a;
Moldureiro reparador de 1.^a;
Perfilador de 1.^a;
Pintor de móveis de 1.^a;
Pintor decorador de 2.^a;
Polidor manual de 1.^a

Nível IV:

Decorador;
Dourador de ouro fino de 1.^a;
Entalhador de 1.^a;
Pintor decorador de 1.^a

Nível V:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos).

Nível VI:

Encarregado geral;
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível I:

Operador heliográfico (até três anos).

Nível II:

Arquivista técnico (até três anos);
Operador heliográfico (mais de três anos);
Tirocinante A.

Nível III:

Arquivista técnico (mais de três anos);
Auxiliar de decorador (até três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível IV:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível V:

Construtor de maquetas (até três anos);
Decorador de execução (até três anos);
Desenhador de execução (até três anos);
Medidor (até três anos);
Medidor orçamentista (tirocinante).

Nível VI:

Construtor de maquetas (mais de três anos);
Decorador de execução (mais de três anos);
Desenhador de execução (mais de três anos);
Desenhador-decorador (até três anos);
Medidor (mais de três anos);
Medidor orçamentista (até três anos).

Nível VII:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de três anos);
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);
Medidor orçamentista (mais de três anos);
Planificador (tirocinante);
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível VIII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M

Pessoal de enfermagem

Nível III:

Auxiliar de enfermagem.

Nível IV:

Enfermeiro.

Nível V:

Enfermeiro especializado.

Nível VI:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N

Indústria hoteleira

Nível I:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível II:

Cafeteiro;
Controlador de caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Empregado de balcão.

Nível III:

Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de *snack*;
Pasteleiro de 2.ª

Nível IV:

Cozinheiro de 1.ª;
Empregado de mesa de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Ecónomo.

Nível V:

Chefe de pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível VI:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(*V. anexo V.*)

Grupo P

Trabalhadores de garagens

Nível I:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível II:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q

Têxteis

Nível I:

Costureiro de emendas até três anos;
Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível II:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível III:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível IV:

Ajudante de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível V:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível VI:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível VII:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;
Peleiro mestre.

Grupo R

Relojoeiros

Nível I:

Oficial de 2.^a do 1.^o ano.

Nível II:

Oficial de 2.^a do 2.^o ano.

Nível III:

Oficial de 2.^a do 3.^o ano.

Nível V:

Oficial de 1.^a

Nível VI:

Oficial principal;

Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível VII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Grupo S

Economistas

(*V. anexo VI.*)

Grupo T

Juristas

(*V. anexo VII.*)

Grupo U

Outros grupos profissionais

Nível II:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);

Fogueiro de 3.^a

Nível III:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);

Fogueiro de 2.^a

Nível IV:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);

Fogueiro de 1.^a;

Ourives conserteiro.

Nível V:

Impressor litógrafo;

Muflador ou forneiro.

Nível VIII:

Analista químico.

Grupo V

Trabalhadores em carnes

Nível I:

Caixa de balcão (até três anos);
Praticante do 1.º ano.

Nível II:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Segundo-oficial.

Nível V:

Primeiro-oficial.

Nível VIII:

Encarregado geral.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível I:

Secador engomador até três anos;
Recepcionista até três anos.

Nível II:

Secador engomador de três a seis anos;
Lavador mecânico ou manual até três anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;
Operador de máquinas de limpar até três anos;
Recepcionista de três a seis anos.

Nível III

Secador engomador mais de seis anos;
Lavador mecânico ou manual de três a seis anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir de três a seis anos;
Operador de máquinas de limpar de três a seis anos;
Recepcionista mais de seis anos.

Nível IV:

Lavador mecânico ou manual mais de seis anos;
Operador de barcas ou máquinas de tingir mais de seis anos;
Operador de máquinas de limpar mais de seis anos.

Nível V:

Chefe de loja (encarregado).

Nível VII:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais Penteados e estética

Nível I:

Posticeiro até três anos;
Manicura-pedicura (M/F) até três anos.

Nível II:

Cabeleireiro/barbeiro até três anos;
Posticeiro de três a seis anos;
Manicura-pedicura (M/F) de três a seis anos.

Nível III:

Esteticista-cosmetologista (M/F) até três anos;
Cabeleireiro/barbeiro de três a seis anos;
Manicura-pedicura (M/F) mais de seis anos;
Massagista de estética (M/F) até três anos;
Posticeiro mais de seis anos.

Nível IV:

Esteticista-cosmetologista (M/F) de três a seis anos;
Massagista de estética (M/F) de três a seis anos;
Cabeleireiro/barbeiro mais de seis anos.

Nível V:

Esteticista-cosmetologista (M/F) mais de seis anos;
Massagista de estética (M/F) mais de seis anos.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

Em vigor de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023

Níveis		Tabela I
I	Ajudante de lubrificador Acabadeiro Ajudante de motorista (até três anos) Apontador (até um ano) Assentador de revestimentos de 2. ^a Bordador Caixa de balcão (até três anos) (trabalhador das carnes) Caixa de balcão (até três anos) Casqueiro de 2. ^a Colador Copeiro Cortador de tecidos para colchões de 2. ^a Costureiro de colchões de 2. ^a Costureiro de confecções em série Costureiro de decoração de 2. ^a Costureiro de emendas até três anos Costureiro de estofador de 2. ^a Costureiro Costureiro-controlador de 2. ^a	780,00 €

I	<p>Distribuidor (até três anos) Distribuidor de trabalho Dourador de ouro de imitação de 2.^a Embalador (até três anos) Empregado comercial ajudante e operador de supermercado ajudante Empregado de agência funerária ajudante Empregado de refeitório Enchedor de colchões e almofadas de 2.^a Envernizador de 2.^a Facejador de 2.^a Ferramenteiro de 3.^a Lavador de viaturas Manicura-pedicura (M/F) até três anos Montador de móveis de 2.^a Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.^a Oficial de 2.^a do 1.^o ano Operador de maquinas (até três anos) Operador heliográfico (até três anos) Operário não especializado Polidor mecânico e à pistola de 2.^a Posticeiro até três anos Praticante do 1.^o ano Prensador de 2.^a Preparador de cozinha Preparador Recepcionista até três anos Repositor (até três anos) Revistador Secador engomador até três anos Servente (até três anos) Servente (construção civil) Técnico estagiário (técnicos de computadores) Trabalhador de limpeza</p>	780,00 €
II	<p>Afiador de ferramentas de 2.^a Afinador de máquinas de 3.^a Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a Ajudante de corte. Ajudante de motorista (mais de três) Arquivista técnico (até três anos) Assentador de isolamentos Assentador de revestimentos de 1.^a Assistente administrativo (até três anos) Atarrachador Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a Bordador especializado Cabeleireiro/barbeiro até três anos Cafeteiro Caixa de balcão (mais de três anos) (trabalhador das carnes) Caixa de balcão (mais de três anos) Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a Casqueiro de 1.^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 3.^a Contínuo Controlador de caixa Controlador de qualidade (até um ano)</p>	859,00 €

II	<p> Cortador de tecidos para colchões de 1.^a Cortador e ou estendedor de tecidos Cortador ou serrador de materiais de 2.^a Costureiro de colchões de 1.^a Costureiro-controlador de 1.^a Costureiro de decoração de 1.^a Costureiro de emendas (mais de três anos). Costureiro de estofador de 1.^a Costureiro especializado Cozinheiro de 3.^a Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos) Dispenseiro Distribuidor (mais de três anos) Dourador de ouro de imitação de 1.^a Embalador (mais de três anos) Empalhador de 2.^a Empregado comercial (até três anos) Empregado de agência funerária (até três anos) Empregado de balcão Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a Engomador ou brunidor Entregador de ferramentas, materiais e produtos Envernizador de 1.^a Escolhedor classificador de sucata Esticador Estofador de 2.^a Facejador de 1.^a Ferramenteiro de 2.^a Fogueiro de 3.^a Funileiro-latoeiro de 2.^a Gravador de 2.^a Guarda Lavador mecânico ou manual até três anos Lavandeiro Lubrificador Maçariqueiro de 2.^a Manicura-pedicura (M/F) (de três a seis anos) Maquinista de peles Marceneiro de 2.^a Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a Mecânico de madeiras de 2.^a Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a Moldureiro reparador de 2.^a Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.^a Montador de andaimes Montador de estruturas metálicas ligeiras Montador de móveis de 1.^a Montador-ajustador de máquinas de 3.^a Oficial de 2.^a do 2.^o ano Oficial </p>	859,00 €
----	---	----------

II	<p> Polidor de 3.^a Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos. Operador de máquinas (mais de três anos) Operador de máquinas de limpar até três anos. Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a Operador de máquinas de transfer automática de 3.^a Operador de quinadeira de 2.^a Operador de supermercado (até três anos) Operador heliográfico (mais de três anos) Perfilador de 2.^a Pintor de 2.^a (metalúrgicos) Pintor de móveis de 2.^a Polidor manual de 2.^a Polidor mecânico e à pistola de 1.^a Porteiro Posticeiro de três a seis anos Praticante do 2.^o ano Prensador de 1.^a Preseiro Pré-oficial de um ano Recepcionista de três a seis anos. Recepcionista estagiário Registador de produção Repositor (mais de três anos) Riscador Secador engomador de três a seis anos. Serrador mecânico Serrador Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Servente (mais de três anos) Soldador de 2.^a Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a Técnico auxiliar (técnicos de computadores) Telefonista (até três anos) Tirocinante A Torneiro mecânico de 3.^a Traçador-marcador de 3.^a Verificador de produtos adquiridos (até um ano) Vigilante </p>	859,00 €
III	<p> Afiador de ferramentas de 1.^a Afinador de máquinas de 2.^a Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a Apontador (mais de um ano) Arquivista técnico (mais de três anos) Assistente administrativo (de três a seis anos) Auxiliar de decorador (até três anos) Auxiliar de enfermagem Bate chapas (chapeiro de 2.^a) Cabeleireiro/barbeiro de três a seis anos. Canalizador de 2.^a Capataz. Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a Carpinteiro de limpos de 2.^a Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a Chefe de linha ou grupo </p>	886,00 €

III	<p> Cobrador (até três anos) Delegado de informação Com parte variável: - Promotor de vendas - Prospetor de vendas - Técnico de vendas Conductor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a Conferente Cortador de peles Cortador e serrador de materiais de 1.^a Cozinheiro de 2.^a Cronometrista. Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos) Demonstrador Demonstrador de máquinas e equipamentos Desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano) Dourador de ouro fino de 2.^a Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos) Empalhador de 1.^a Empregado comercial (de três a seis anos) Empregado de agência funerária (de três a seis anos) Empregado de mesa de 2.^a Empregado de <i>snack</i> Empregado se serviço externo (até três anos) Entalhador de 2.^a Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório Esteticista-cosmetologista (M/F) até três anos Estenodactilógrafo de língua portuguesa Estofador de 1.^a Ferramenteiro de 1.^a Fogueiro de 2.^a Funileiro-latoeiro de 1.^a Gravador de 1.^a Lavador mecânico ou manual de três a seis anos Maçariqueiro de 1.^a Manicura-pedicura (M/F) mais de seis anos Maquinista de peles (especializado) Marceneiro de 1.^a Marceneiro de instrumentos musicais Massagista de estética (M/F) até três anos Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a Mecânico de automóveis de 2.^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a Mecânico de madeiras de 1.^a Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a Medidor (tirocinante do 1.^o ano) Moldureiro reparador de 1.^a Monitor Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a Montador-ajustador de máquinas de 2.^a </p>	886,00 €
-----	---	----------

III	<p>Motorista de ligeiros Motorista de pesados Oficial (até três anos) Oficial de 2.º do 3.º ano Oficial especializado Operador de barcas ou máquinas de tingir de três a seis anos Operador de máquinas de balancé Operador de máquinas de limpar de três a seis anos Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª Operador de máquinas de transfer automática de 2.ª Operador de quinadeira de 1.ª Operador de supermercado (de três a seis anos) Pasteleiro de 2.ª Pedreiro de 2.ª Perfilador de 1.ª Pintor de 1.ª (metalúrgicos) Pintor de 2.ª (construção civil) Pintor de móveis de 1.ª Pintor decorador de 2.ª Planeador. Polidor de 2.ª Polidor manual de 1.ª Posticeiro mais de seis anos Recepcionista de 2.ª Recepcionista mais de seis anos Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos) Revisor Secador engomador mais de seis anos Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 1.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª Técnico de 1.ª linha (do 1.º ano) (técnicos de computadores) Técnico de vendas Telefonista (mais de três anos) Torneiro mecânico de 2.ª Traçador-marcador de 2.ª</p>	886,00 €
IV	<p>Afinador de máquinas de 1.ª Adjunto de modelista Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª Ajudante de mestre Arvorado Assistente administrativo (mais de seis anos) Auxiliar de decorador (mais de três anos) Bate chapas (chapeiro) de 1.ª Cabeleireiro/barbeiro mais de seis anos Caixa de escritório Canalizador de 1.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª Cobrador (mais de três anos) Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª Controlador de qualidade (mais de um ano) Cozinheiro de 1.ª Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos) Decorador Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano)</p>	954,00 €

IV	<p>Dourador de ouro fino de 1.^a Ecónomo Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos). Empregado comercial (mais de seis anos) Empregado de agência funerária mais de seis anos Empregado de mesa de 1.^a Empregado de serviço externo (mais de três anos) Encarregado Enfermeiro Entalhador de 1.^a Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Esteticista-cosmetologista (M/F) de três a seis anos Expositor e ou decorador Fiel de armazém Fogueiro de 1.^a Lavador mecânico ou manuais mais de seis anos Massagista de estética (M/F) de três a seis anos Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a Mecânico de automóveis de 1.^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a Medidor (tirocinante do 2.^o ano) Montador-ajustador de máquinas de 1.^a Oficial (mais de três anos) Operador de barcas ou máquinas de tingir mais de seis anos Operador de máquinas de limpar mais de seis anos Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a Operador de máquinas de transfer automática de 1.^a Operador de supermercado (mais de seis anos) Operador informático (estagiário) Orçamentista (metalúrgico) Ourives conserteiro Pasteleiro de 1.^a Pedreiro de 1.^a Pintor de 1.^a Pintor decorador de 1.^a Polidor de 1.^a Recepcionista ou atendedor de oficinas Recepcionsita de 1.^a Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos). Segundo-oficial (trabalhadores das carnes) Sem parte variável: - Promotor de vendas - Prospetor de vendas - Técnico de vendas Serralheiro civil de 1.^a Serralheiro mecânico de 1.^a Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório. Técnico de 2.^a linha do 2.^o ano (técnicos de computadores) Técnico de vendas especializado</p>	954,00 €
----	--	----------

IV	<p>Torneiro mecânico de 1.^a Traçador-marcador de 1.^a Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano). Vigilante controlador</p>	954,00 €
V	<p>Agente de métodos Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe) Chefe de equipa (electricistas) Chefe de grupo de vigilância Chefe de loja (encarregado) Chefe de pasteleiro Chefe de secção (encarregado) Chefe de <i>snack</i> Construtor de maquetas (até três anos) Correspondente em línguas estrangeiras Decorador de execução (até três anos) Desenhador de execução (até três anos) Encarregado de 2.^a (construção civil) Encarregado de agência funerária Encarregado de armazém Encarregado ou chefe de secção Encarregado. Enfermeiro especializado Esteticista-cosmetologista (M/F) mais de seis anos Impressor litográfico Inspector de vendas Massagista de estética (M/F) mais de seis anos Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos) Medidor (até três anos) Medidor orçamentista (tirocinante) Mestre Modelista Muflador ou forneiro Oficial de 1.^a Operador-encarregado Operador informático (até três anos) Operário qualificado Peleiro Preparador de trabalho Primeiro-oficial (trabalhador das carnes) Programador de fabrico Radiomontador geral (até três anos) Subchefe de secção Técnico administrativo (até três anos) Técnico comercial até três anos Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório Técnico de prevenção Técnico de suporte (técnicos de computadores) Tradutor</p>	979,00 €

VI	<p>Agente de planeamento Agente de tempos e métodos Auxiliar de classificador de diamantes Chefe de compras Chefe de cozinha Chefe de linha de montagem Chefe de vendas. Construtor de maquetas (mais de três anos) Decorador de execução (mais de três anos) Desenhador de execução (mais de três anos) Desenhador-decorador (até três anos) Encarregado (electricistas) Encarregado de 1.ª (construção civil) Encarregado de loja. Encarregado de refeitório Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais) Encarregado geral (trabalhadores de madeiras) Encarregado geral. Encarregado ou chefe de secção Enfermeiro-coordenador Medidor (mais de três anos) Medidor orçamentista (até três anos) Oficial principal Radiomontador geral (mais de três anos) Secretário de direcção Supervisor Técnico administrativo (de três a seis anos) Técnico comercial de três a seis anos Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório Técnico de sistemas (técnico de computadores)</p>	1 022,00 €
VII	<p>Adjunto de chefe de secção (técnico de computadores) Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico) Assistente operacional (tirocinante) Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção Chefe de secção Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria) Classificador-avaliador de diamantes Desenhador de estudos (tirocinante) Desenhador-decorador (mais de três anos) Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante) Estagiário de programação informática Gestor de <i>stocks</i> Medidor orçamentista (mais de três anos) Monitor de formação pessoal Operador informático (mais de três anos) Peleiro mestre Planificador (tirocinante) Preparador informático de dados Técnico administrativo (mais de seis anos) Técnico comercial (mais de seis anos) Técnico de contabilidade Técnico de maquetas (tirocinante)</p>	1 048,00 €

VIII	Analista informático Analista químico Assistente operacional Chefe de escritório Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico) Chefe de serviços Decorador de estudos Desenhador de estudos Desenhador-maquetista/arte finalista Encarregado geral Gerente comercial Planificador Programador informático Técnico de maquetas Técnico de medições e orçamentos Técnico de recursos humanos Técnico oficial de contas Tesoureiro	1 111,00 €
------	---	------------

ANEXO III-B

Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Em vigor de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023

Níveis	RM
I	920,00 €
II	994,00 €
III	1 108,00 €
IV	1 264,00 €
V	1 373,00 €
VI	1 491,00 €
VII	1 684,00 €
VIII	1 747,00 €

ANEXO IV

Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Em vigor de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023

Níveis	Tab I	Tab II	Graus
I a)	1 211,00 €	1 337,00 €	
I b)	1 303,00 €	1 436,00 €	I a)
I c)	1 406,00 €	1 557,00 €	I b)
II	1 556,00 €	1 750,00 €	II
III	1 818,00 €	2 006,00 €	III
IV	2 162,00 €	2 349,00 €	IV
V	2 521,00 €	2 706,00 €	V

ANEXO V

Técnicos de engenharia

Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante

Engenheiros

1 - São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante aos quais será exigido diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham:

1.1- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

1.2- É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional.

3- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I

Este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante. A permanência neste grau não excederá três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes.

Este grau será desdobrado em três subgrupos - A.

B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A - No 1.º ano;

Subgrupo B - No 2.º ano;

Subgrupo C - No 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A, grau II integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não tem funções de chefia e ou coordenação;
- 4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes. Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

Grau III

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico.

Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV

Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnica-administrativa e ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ano de engenharia.

Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

ANEXO VI

Clausulado específico de economistas

Economistas

Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções:

1- Economistas - São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de ciências económicas e financeiras - economia, finanças, organização e gestão de empresas e relações internacionais políticas e económicas - que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2- Condições de admissão:

2.1- Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;

2.2- Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;

2.3- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3- Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 - Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais;

3.2 - Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano;

3.3 - O período experimental vence pelo grau que for admitido e, no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus;

3.4 - No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

3.5 - É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3-A) Definição genérica da função economista:

1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;

2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;

3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;

7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B) Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;

Planeamentos e estratégias;

Planeamento operacional de controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;

Organização e gestão administrativo-contabilística;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento reconversão de actividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;

Gestão comercial e de *stocks*;

Avaliação de empresa;

Estabelecimento de políticas de gestão e financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;

Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;

Estudos matemáticos e ou econométricos.

4- As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas

Economistas

Grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e o controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométrica, etc. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico -comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométrica, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;
- e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

Grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1- Habilitações literárias - Licenciatura em Direito.

2- Definição de funções - É o profissional habilitado com licenciatura em Direito que exerce funções no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3- Carreira profissional:

Jurista de grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou rotina, adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Jurista de grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos de sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Jurista de grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados. Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

Jurista de grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e no exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Jurista de grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4- Condições de admissão:

4.1- Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I, e dois no grau II;

O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano;

4.2- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.3- É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 3500 empresas e 22 000 trabalhadores.

Lisboa, 28 de março de 2023.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM:

José Pato Dias, na qualidade de mandatário.

B) Associações sindicais:

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

Sandra Sofia Silva Valverde, na qualidade de mandatária.

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

Pelo STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas:

Sandra Sofia Silva Valverde, na qualidade de mandatária.

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Sandra Sofia Silva Valverde, na qualidade de mandatária.

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

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

Sandra Sofia Silva Valverde, na qualidade de mandatária.

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

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

Sandra Sofia Silva Valverde, na qualidade de mandatária.

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 31 de maio de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 157/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outra e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do ACT para a marinha de comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

- 1- O presente ACT aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.
- 3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.^a**Vigência**

- 1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 7- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissionalCláusula 3.^a**Recrutamento**

1- O recrutamento e seleção dos inscritos marítimos é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 28.^a**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 11,25 € diários.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo pertencente ao rol da tripulação e em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,44 €;
Almoço	16,22 €;
Jantar	16,22 €;
Ceia	4,44 €.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar;

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 30.^a**Suplemento de embarque**

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106 %;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124 %;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143 %;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161 %.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o

chefe radiotécnico e o segundo oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.^a e 13.^a

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

6- Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes, podem adotar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 31.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 66,52 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 55 950,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 68.^a

Retribuição dos praticantes

1- A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de 730,00 €, o qual cobre as 8 horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do número 5 da cláusula 15.^a, e das cláusulas 23.^a, 24.^a e 25.^a deste ACT.

2- Com exceção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

3- O pagamento do suplemento previsto no número 1 desta cláusula fica suspenso até 28 de fevereiro de 2024.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Funções	Níveis salariais
Comandante	I
Chefe de máquinas	II
Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe	III
Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico	IV
Mestre costeiro	V
Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Dispenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro	VI
Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro Bombeiro	VII
Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista Padeiro	VIII
Marinheiro de 2. ^a classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro	IX
Estagiário	X

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2023)

Níveis	Tabela I	Tabela II
	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN/PSG/CRD/FRG
I	3 197,00 €	2 667,00 €
II	2 909,00 €	2 425,00 €
III a)	2 238,00 €	2 179,00 €
b) c)	2 155,00 €	2 101,00 €
IV c)	1 399,00 €	1 377,00 €
V	1 323,00 €	1 294,00 €
VI g) h)	1 112,00 €	1 088,00 €

d)	1 439,00 €	1 412,00 €
VII f) g)	958,00 €	941,00 €
VIII e)	918,00 €	902,00 €
	887,00 €	870,00 €
IX	848,00 €	833,00 €
X	820,00 €	820,00 €

- a) Corresponde à retribuição do imediato;
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT;
- d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.^a
- e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista;
- f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI;
- g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV;
- h) Durante o ano de 2024, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao previsto para o nível VII.
- PSG - Navio de passageiros;
 - CRG - Navio de carga geral;
 - PTR - Navio tanque petroleiro;
 - TPG - Navio de gás liquefeito;
 - FRG - Navio frigorífico;
 - TPQ - Navio de produtos químicos;
 - CST - Navio cisterna;
 - GRN - Navio graneleiro;
 - PCT - Navio porta contentores.

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, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e 200 trabalhadores.

Lisboa, 16 de abril de 2024.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA:

José António Paião Senos, na qualidade de mandatário.

Pela Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, SA:

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 31 de maio de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 158/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Exide Technologies, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Ao décimo segundo dia do mês de outubro de 2023, reuniram, por um lado, os representantes da Exide Technologies L.^{da} e, por outro, os representantes do Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão das cláusulas pecuniárias do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e com as seguintes alterações posteriores publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021 e n.º 3, de 22 de janeiro de 2024 acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI.

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 250 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide integra o sector de actividade fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

Cláusula 2.^a**Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínima**

A tabela de remunerações mínima, o valor do prémio de antiguidade e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

Prémio de antiguidade: 39,94 € (cláusula 38.^a do AE);

Subsídio de refeição: 7,20 € (cláusula 91.^a do AE).

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI.

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 242 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide integra o sector de atividade fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

Cláusula 2.^a

Uniformização de conceito

Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

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

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de abril de 2023 e serão revistas anualmente, sendo de três anos a vigência do restante clausulado.

3- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência ou do termo do prazo de renovação, caso esta tenha ocorrido.

4- A denúncia do AE pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da data referida no número 1.

5- A denúncia far-se-á com o envio da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

7- A parte denunciante disporá até trinta dias para examinar as contrapropostas.

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

9- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Designações e categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente integrados numa das profissões e categoria profissional enumeradas e descritas no anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da empresa e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3- Para os efeitos previstos neste AE, entende-se por:

Categoria profissional - É a que corresponde à atividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, tendo em conta a natureza e espécie das tarefas por ele efetivamente realizadas no exercício dessa atividade.

Função - Conjunto de tarefas idênticas executadas num ou vários postos de trabalho, tendo os mesmos elementos de trabalho e para as quais são necessárias a mesma formação e as mesmas responsabilidades.

Posto de trabalho - Conjunto de tarefas executadas por um trabalhador, num local determinado, com uma finalidade bem definida e utilizando determinados materiais e instrumentos.

Nível - Posicionamento da categoria profissional na grelha de enquadramento.

Profissão - Conjunto de conhecimentos e de capacidades que permite a um trabalhador o exercício de determinadas funções no quadro de uma organização.

Carreira profissional - Sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria.

Promoção - Passagem de um profissional a um escalão superior da mesma categoria ou categoria superior.

Aprendizagem - Período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais.

Prática - Período de tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 5.^a

Interfuncionalidade

1- São estabelecidas as seguintes regras de interfuncionalidade:

- a) O objeto do contrato abrange as funções/atividade para as quais o trabalhador está qualificado e que tenham afinidade em termos funcionais com as que correspondem ao posto de trabalho;
- b) O disposto na alínea a) só é aplicável se o desempenho da categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as tarefas exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição;
- c) O disposto nas alíneas a) e b) será acompanhada de formação e valorização profissional, sempre que se verifique necessário;
- d) No caso das tarefas exercidas acessoriamente corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta e, após seis meses do exercício dessas tarefas, poderá solicitar a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

A comissão paritária prevista na cláusula 113.^a poderá introduzir profissões ou categorias não previstas neste contrato, procedendo simultaneamente à equiparação das novas profissões ou categorias a uma das profissões previstas neste contrato.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, a empresa deverá no momento de admissão, exigir a exibição desse título.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado do exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

4- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um contrato individual de trabalho, do qual deve constar: A identificação das partes, data de admissão, classificação profissional, o valor e a periodicidade da remuneração, o local de trabalho, a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, o período normal de trabalho, o critério para a determinação das férias, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato de trabalho, para além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

5- As regras sobre condições mínimas de admissão não se aplicam no caso de candidatos a emprego que comprovadamente já tenham exercido a profissão.

6- No preenchimento de vagas no quadro da empresa, será dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço, a fim de proporcionar a sua promoção ou melhoria das suas condições de trabalho.

Cláusula 7.^a

Condições especiais de admissão

1- Quando o trabalhador é transferido de uma empresa para outra que se encontre em relação de domínio ou de grupo, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2- A empresa ao admitir ao seu serviço um trabalhador, cujo contrato individual de trabalho tenha sido por ela rescindido anteriormente, contará o período de trabalho anterior à rescisão desde que não tenha decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 de duração do contrato, incluindo renovações.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

1- Nos contratos por tempo indeterminado:

- a) 15 dias para os trabalhadores menores;
- b) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

- d) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 9.^a

Acesso e carreira profissional

1- A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicados no anexo I é a constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

- 1- O contrato a termo, certo ou incerto, só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- 2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa as alíneas descritas no Código do Trabalho para o efeito.
- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
 - b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
 - c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
 - e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.
- 3- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.
- 4- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:
- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos contraentes;
 - b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e período normal de trabalho;
 - d) Data de início do trabalho;
 - e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
 - f) Datas da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.
- 5- Para efeitos da alínea e) do número anterior, a indicação do motivo justificativo do termo deve mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 6- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número 4, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
- 7- Considera-se sem termo o contrato em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 4.
- 8- O contrato a termo caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.
- 9- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do tempo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.
- 10- Quando da caducidade do contrato a termo decorre declaração do empregador, o trabalhador terá direito a uma compensação de acordo com o Código do Trabalho e legislação em vigor.
- 11- As razões da contratação serão dadas a conhecer à comissão de trabalhadores e, desde que o solicitem, às comissões sindicais ou intersindicais em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 11.^a**Relatório Único**

A empresa obriga-se a enviar o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a sua actividade social (Relatório Único) à comissão de trabalhadores e aos sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que o solicitem, nos termos da lei vigente e tendo em conta a Lei de Proteção de Dados.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partesCláusula 12.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições deste AE;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa, nos termos deste AE;
- c) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade e providenciar boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, implementando as medidas necessárias e aplicando as prescrições legais vigentes;
- d) Prevenir riscos e doenças profissionais tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerentes à saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- g) Fomentar a formação e aperfeiçoamento profissional dos que ingressem nas várias profissões;
- h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
 - i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho, nos termos do Código do Trabalho e da Lei da Proteção de Dados;
 - j) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados;
 - k) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação;
 - l) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante legal, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
 - m) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria;
 - n) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
 - o) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito;
 - p) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;
 - q) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique, nos termos do Código do Trabalho e Lei da Proteção de Dados;
 - r) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais na empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da empresa e dos trabalhadores;
 - s) Manter permanentemente atualizado 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
 - t) Manter um registo que permita apurar o número de horas prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e o Regulamento Interno da empresa;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;
- d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- e) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem e formação dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- h) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, cooperando para a sua melhoria, nomeadamente através dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;
- k) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- l) Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afetada a sua dignidade profissional;
- m) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 14.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

- a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obstar, injustificadamente, a prestação efetiva do trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e no Código do Trabalho, ou quando haja acordo entre as partes;
- e) Ceder trabalhadores do quadro pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção, próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo acordo entre as partes;
- f) Diminuir a retribuição ou modificar, as suas condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e categoria profissional;
- g) Retirar ao trabalhador qualquer direito garantido;
- 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 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 garantidos decorrentes da antiguidade;
- k) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas à empresa ou ao departamento de recursos humanos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

- 1- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.
- 2- O local de trabalho é definido no ato de admissão de cada trabalhador.
- 3- Do contrato de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta do local de trabalho.

Cláusula 16.^a

Noção de transferência de local de trabalho

Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

Transferência coletiva de local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

- 1- A empresa pode, salvo estipulação escrita em contrário, transferir o trabalhador para novo local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2- A empresa suportará sempre as despesas diretamente impostas pela transferência.
- 3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 4- A faculdade de rescisão referida no número 3, mantém-se durante os 3 meses subsequentes a transferência efetuada nos termos desta cláusula.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais de local de trabalho

- 1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento.
- 2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, pode ser efetuada nos seguintes termos:
 - a) Por mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes; ou
 - b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
- 3- A empresa obriga-se a pagar as despesas diretamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior.
- 4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber a indemnização fixada se provar que da transferência resultou prejuízo sério, nos termos do Código do Trabalho.
- 5- Da ordem de transferência além da justificação deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais não pode exceder 6 meses.

SECÇÃO II

Deslocações em serviçoCláusula 19.^a**Deslocações em serviço - Princípio geral**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 15.^a

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame, testes ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

Cláusula 20.^a**Pequenas deslocações**

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à sua residência ou área onde habitualmente prestam serviço.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito a:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para almoço; nos termos da política de deslocações da empresa.

Cláusula 21.^a**Grandes deslocações**

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência ou local de trabalho.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Os trabalhadores deslocados em serviço, cujo salário base seja igual ou inferior a 1620,00 € mensais têm direito a um subsídio de deslocação igual a 25 % da sua retribuição diária, por cada dia completo de deslocação sem regresso à residência;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, devidamente comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, nos termos da política de deslocações da empresa;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação, no início e término da grande deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade, nos termos da política de deslocações da empresa.

Cláusula 22.^a**Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados nos termos da cláusula anterior terão as condições da apólice do seguro da empresa.

2- Nos casos de grande deslocação fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;

3- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4- A empresa manterá inscrito nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

5- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge, ou pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, filhos, adotados ou em fase de adoção, e pais, e comparticipação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho - Definições 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 as interrupções ou pausas nos períodos de trabalho.

2- Compete à empresa o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, ouvindo a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

3- A organização e as alterações dos horários de trabalho obedecem aos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de proteção de segurança e de saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho que tenham sido individualmente acordados;
- c) Toda a fixação e alteração da organização dos tempos de trabalho, implicam informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores e devem ser programados com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
- d) No caso dos horários de turno a afixação será feita com 1 mês de antecedência;
- e) A alteração de horário de trabalho deve ser comunicada ou afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação;
- f) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

2- Os dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, são respetivamente o sábado e o domingo. No regime de turnos de laboração contínua os dias de descanso serão os determinados em escala, considerando-se o primeiro como descanso complementar e o segundo obrigatório.

3- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

4- O período normal de trabalho diário será interrompido, para refeição e descanso por período não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, do modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

5- Os trabalhadores têm direito a dois intervalos: no primeiro período de trabalho, o intervalo tem a duração de 15 minutos e no segundo período de trabalho o intervalo tem a duração de 10 minutos. Ambos os intervalos contarão como tempo de trabalho.

6- Na aplicação do disposto nos números 3 e 4 será sempre considerado o acordo celebrado com a CT e publicado sob a forma de instruções de serviço em 30 de abril de 1997 e de 7 de maio de 1997. Será considerado para o efeito o acordo celebrado em 5 de junho de 2012 no que respeita a intervalos, ou seja, o horário fixo terá um intervalo para refeição igual a 55 minutos e o(s) horário(s) rotativo terá um intervalo para refeição igual a 40 minutos.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do horário normal de trabalho se tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado em caso de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do número 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Portadores de deficiência e doença crónica;
- b) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- c) Menores.

5- A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

6- Em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, por tempo superior a uma hora, ao trabalhador será garantido, antes do seu início, o direito a um intervalo de quinze minutos para descanso, que contará como tempo de trabalho suplementar para efeito de retribuição.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho, por ano;
- b) 2 horas em dia normal de trabalho, podendo em caso de força maior até 4 horas em dia normal de trabalho desde que não ultrapasse 20 horas semanais.

Cláusula 27.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de 40 minutos por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência da empresa. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- A empresa obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

8- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados, autorizado pela chefia e dado conhecimento ao departamento de recursos humanos.

9- Os trabalhadores que completarem 20 anos de trabalho em turnos ininterruptamente e que passem ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno será integrado na sua remuneração base efetiva então praticada. Esta regra não será aplicada quando, por motivo de redução de atividade, devidamente comprovada, a prestação de trabalho em regime de dois ou três turnos rotativos seja, parcial ou totalmente eliminada.

10- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste a impossibilidade de continuar nesse regime, a empresa garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com a sua aptidão clínica, mesmo que daí possa resultar uma mudança de profissão, mas mantendo sempre o direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos ininterruptamente, o subsídio de turno será integrado na sua remuneração.

11- O pagamento do subsídio de turno referido nos números anteriores será sempre processado separadamente da remuneração base.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e feriado

1- O trabalho suplementar nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 26.^a

2- Na impossibilidade de utilização do refeitório, nas mesmas condições de um dia de trabalho normal, a empresa pagará o subsídio de refeição em vigor, assim como, as pequenas refeições.

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado na proporção das horas efectuadas, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou em outro a acordar.

2- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3- O trabalho suplementar prestado em dia descanso complementar, feriado e em dia útil, tem direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 37,5 % das horas de trabalho suplementar realizado, sem prejuízo da retribuição.

4- O descanso compensatório previsto nos números 2 e 3, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, podendo, por acordo das partes, ser acumulável com os dias de férias.

5- Quando o trabalhador termine o período normal de trabalho e lhe seja solicitada a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar subsequente, deve ser-lhe assegurado um período de descanso mínimo de onze horas, sem prejuízo da retribuição. Caso o período mínimo de descanso não possa ser observado, por razões de serviço, o tempo em falta, até ao limite de três horas, será remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na retribuição inclui-se a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é calculada tendo como referência a retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição é efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- Mensalmente, a empresa entrega ao trabalhador um recibo do qual consta: O nome completo do trabalha-

dor, categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, remuneração, número de apólice e companhia de seguros, discriminação das importâncias pagas pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efetuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será feito por transferência bancária ou qualquer outro modo, desde que haja acordo entre as partes.

4- O pagamento será sempre feito mensalmente, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

5- Para todos os efeitos, a retribuição/hora é calculada com base na seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de antiguidade})}{52 \times \text{período normal de trabalho}}$$

Cláusula 33.^a

Retribuição em caso de substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria superior à sua, enquanto ocupar as funções.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função. No caso de situações de elevada complexidade o período de referência será de um ano.

Cláusula 34.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho paga corresponde a 11,2 % com referência à retribuição base mensal da categoria «profissional de vendedor» cuja data de admissão seja anterior a 2016.

O valor calculado é de 227,00 €.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 75 % na primeira hora e subsequentes tratando-se de dia normal de trabalho;

b) 125 % da retribuição em dia de descanso complementar;

c) 150 % da retribuição em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado;

d) Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no período noturno, compreendido entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, será acrescido de 50 %.

Cláusula 36.^a

Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno é paga com acréscimo de 50 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turnos rotativos

1- Os trabalhadores que prestam serviço em turnos rotativos, cujo horário muda regular e periodicamente, têm direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua retribuição base.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos contínuos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 27,5 % da sua retribuição base.

3- Sempre que por questões de serviço seja necessário praticar o horário de turnos rotativos de 3.^a feira a sábado ou domingo a 5.^a feira, os trabalhadores têm direito a um subsídio de turno mensal correspondente a 17 % ou 19 % da sua retribuição base, respetivamente.

4- O subsídio de turno rotativo é cumulável com o pagamento do trabalho noturno.

Cláusula 38.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1- Os trabalhadores classificados em categoria profissional sem acesso automático têm direito, por cada três anos de permanência na respetiva categoria, a um prémio de antiguidade correspondente a 3,1 % da remuneração mensal estabelecida na tabela interna para o «operador especializado de 1.^a», até ao máximo de quatro prémios de antiguidade. Exceções e análise individual de carreiras constam no anexo III - Acessos, carreiras e categorias profissionais.

2- Os prémios de antiguidade na categoria são processados em separado da retribuição base.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, acrescido de diuturnidades e da média retributiva paga a título de trabalho noturno e subsídio de turno realizados nos 12 meses precedentes ao seu pagamento.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social, até aos seguintes montantes:

a) Ausências até 120 (cento e vinte dias): O pagamento será efetuado por inteiro pela empresa ou seja 100 % do subsídio;

b) Ausências entre 120 e 180 dias: A empresa paga a proporcionalidade do subsídio e a Segurança Social completa o restante;

c) Ausências superiores a 180 dias não haverá direito a pagamento de qualquer quantia de subsídio de Natal por parte da empresa.

5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 40.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios de acordo com a legislação vigente:

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

2- A empresa suspende o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores, nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal;
- c) 24 de dezembro ou 26 de dezembro, sempre que o dia 24 de dezembro seja sábado ou domingo;

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Férias - Princípios gerais

1- As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano.

a) O trabalhador tem direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

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.

Cláusula 42.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Excetua-se no disposto no número anterior, os casos previstos no número 3 da cláusula 59.^o

Cláusula 43.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias é de vinte e três dias úteis.

a) O 23.^o dia de férias será atribuído da seguinte forma: Ausências inferiores a 6 meses atribuição de 1 dia, ausências superiores a 6 meses atribuição de 0,5 dia.

2- A empresa pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos quinze dias consecutivos entre o período de 1 de maio a 31 de outubro;

b) Encerramento por tempo inferior e fora do referido período, desde que com aprovação do mínimo de 75 % dos trabalhadores abrangidos.

3- O encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso complementar e descanso obrigatório.

Cláusula 44.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.^a

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, com as únicas exceções expressamente estabelecidas neste acordo.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empresa e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empresa e trabalhador.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

- 1- A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a empresa e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 43.^a
- 2- Na falta de acordo será a época de gozo de férias fixada pela empresa, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.
- 3- No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.
- 5- Até 15 de abril de cada ano, a empresa organizará e afixará o plano de férias de todo o pessoal de que será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas e interpoladas

- 1- O período de férias será gozado, em regra, em dias seguidos.
- 2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as férias ser fracionadas, desde que um dos períodos seja de 10 (dez) dias úteis consecutivos do número total a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 48.^a

Alteração da época de férias

- 1- Se, depois de fixada a época de férias, a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões imperiosas do seu funcionamento, indemnizará o trabalhador das despesas que comprovadamente este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias, ou parcela, 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 doença devidamente comprovada por boletim de baixa médica e desde que exista uma comunicação do trabalhador nesse sentido, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 43.^a
- 4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
- 5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

Caso à empresa obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Doença no período de férias

- 1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o trabalhador envie documento justificativo para a empresa, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias não gozados, compreendidos naquele período.
- 2- Caso o trabalhador permaneça de baixa até ao final do ano, os dias de férias ainda não gozados poderão ser gozados até 30 de abril do ano civil seguinte.
- 3- A prova da situação de doença prevista no número 1 apenas é admissível através de boletim de baixa médica.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 41.^a
- 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 nos termos previstos no número 3 da cláusula 41.^a
- 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 52.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
- 3- Em caso de cessação de contrato no ano civil 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 53.^a

Casos especiais de duração do período de férias

- 1- Os trabalhadores contratados 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, até ao máximo de 20 dias e, a um subsídio de férias correspondente à retribuição desse período.
- 2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 54.^a

Subsídio de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição base mensal paga à data do seu recebimento, acrescido de diurnidades e da média retributiva paga a título de trabalho noturno e subsídio de turno realizados nos 12 meses precedentes ao seu pagamento.
- 2- O subsídio será pago no início das férias quando gozadas ininterruptamente ou no início do período mínimo obrigatório de dez dias úteis estabelecido, neste contrato para as férias interpoladas.
- 3- O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de cinco dias úteis, sempre que o trabalhador o solicite e a empresa aprove.
- 4- Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja ou tenha estado suspenso por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, a empresa assegurará o pagamento do subsídio de férias nas condições previstas no número 1 desta cláusula.

SECÇÃO III

Faltas e baixas

Cláusula 55.^a

Faltas. Conceito de falta

- 1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 56.^a

Faltas Justificadas com direito a remuneração

São consideradas faltas justificadas:

- a) Dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- a) Dadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que vivia em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, até 5 dias consecutivos;
 - a) Dadas até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
 - a) Dadas por trabalhador-estudante para prestação de prova em estabelecimento de ensino, de acordo com o estatuto de trabalhador-estudante;
 - b) Dadas 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, nos limites da lei e prática da empresa;
 - c) Dadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - d) Dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - e) As faltas para prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar em caso de acidente ou doença;
 - f) Dadas pelo trabalhador eleito em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nomeadamente: membros da comissão de trabalhadores, dirigentes sindicais, delegados sindicais e representantes em segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei;
 - g) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente a doação gratuita de sangue e as dadas por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
 - h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - i) As faltas justificadas a que se referem a alínea h), não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com limite de dez dias úteis por cada ano civil.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior, bem como as que o trabalhador não apresente documento justificativo para o período de trabalho em que esteve ausente.

Cláusula 58.^a

Comunicação das faltas justificadas

- 1- Todas as faltas deverão ser comunicadas à empresa.
- 2- A comunicação far-se-á com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível, quando imprevisíveis, cumprindo o prazo máximo de 72 horas após a ausência.
- 3- Em qualquer caso de falta justificada, o trabalhador está obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.
- 4- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não afetam 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 devidamente justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As que por lei sejam como tal consideradas quando não excedam trinta dias por ano;
 - d) Por motivo de assistência do agregado familiar nos termos e limites da lei.

3- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Às faltas injustificadas, aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no número 3 da cláusula anterior.

3- A alegação de motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4- A falta de veracidade dos factos alegados para justificar faltas, bem como a prática reiterada de faltas injustificadas, pode dar lugar a procedimento disciplinar nos termos da lei.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 62.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar ou serviço cívico substitutivo, por 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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

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

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

Cláusula 63.^a

Regresso do trabalhador

1- Quando o trabalhador tiver conhecimento do fim do impedimento prolongado deve de imediato avisar a empresa e informar a data da sua reincorporação.

2- No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, a empresa deverá realocar o trabalhador em atividades compatíveis com a desvalorização física ou psíquica, de acordo com a avaliação clínica e o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 64.^a**Cessação do contrato de trabalho**

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- e) Despedimento por inadaptação;
- f) Resolução pelo trabalhador;
- g) Denúncia pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinarCláusula 65.^a**Infração disciplinar**

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

Cláusula 66.^a**Exercício da ação disciplinar**

- 1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.
- 2- O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.
- 3- A ação disciplinar só poderá exercer-se nos sessenta dias seguintes àquele em que a empresa ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.
- 4- A execução da sanção terá lugar nos noventa dias subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.
- 5- A ação disciplinar prescreve no prazo de um ano, a partir da data em que a falta foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 6- Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.
- 7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.
- 8- O exercício da ação disciplinar não impede a empresa do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

Cláusula 67.^a**Processo disciplinar**

- 1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de falta disciplinar, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, apresentando uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
- 2- A empresa instaurará processo prévio de inquérito, sempre que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa.
- 3- O trabalhador poderá responder no prazo de dez dias úteis, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.
- 4- Cabe à empresa decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.
- 5- Se pela gravidade dos factos apurados se entender que a falta é suscetível de ser punida com despedimento, a empresa comunicará ao trabalhador, na nota de culpa.
- 6- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa ou, na falta desta, à comissão sin-

dical cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

7- Se o trabalhador for representante sindical, será, ainda, enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na contestação do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade do trabalhador.

9- A decisão fundamentada deve ser reportada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 7, à associação sindical respetiva.

10- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

11- Em tudo o que não estiver regulado no presente artigo, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

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

2- Para efeito da graduação de sanções atender-se-á nomeadamente à natureza e gravidade da infração, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3- Da sanção da alínea *f*) do número 1 será comunicada à comissão de trabalhadores e/ou ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

4- As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

5- Das infrações verificadas não poderão derivar outras penalizações, além das previstas nesta cláusula ou nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 14.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 70.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, dá ao trabalhador punido direito a ser indemnizado nos termos gerais.

Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito optar entre a reintegração e a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Direito de igualdade no trabalhoCláusula 71.^a**Proibição de assédio**

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

Cláusula 72.^a**Proteção na parentalidade**

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, além dos que possam vir a ser considerados na lei:

- 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) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 73.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 74.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 75.^a

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 76.^a

Modalidades de licença parental

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.

Cláusula 77.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 78.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 77.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 77.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 80.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 81.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 77.^a

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do cláusula 77.^a

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 82.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 83.^a

Dispensa para consulta pré-natal

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 84.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

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

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 85.^a**Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 86.^a**Direitos dos menores**

1- É válido o contrato de trabalho diretamente celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, tenham concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- O período normal de trabalho dos menores de 16 anos não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas por semana.

3- Os trabalhadores menores estão dispensados de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

4- Os menores de 16 anos não podem prestar trabalho noturno, no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, nem trabalho suplementar, nos termos legais em vigor.

5- O período de trabalho diário dos menores deve ser interrompido entre uma e duas horas, por forma a que não preste mais de três horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

6- Em tudo o mais não previsto neste AE aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 87.^a**Direitos do trabalhador-estudante**

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

2- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respetivos e conceder ao trabalhador o tempo necessário nos termos previstos na lei.

3- O horário de trabalho do trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência de aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

5- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

Cláusula 88.^a**Trabalhadores sinistrados no trabalho e portadores de doença profissional**

1- A empresa assegurará aos trabalhadores sinistrados no trabalho ou com baixa por doença profissional o pagamento das retribuições até que aqueles recebam a primeira prestação por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

2- Nos meses subsequentes a empresa pagará a diferença entre o que o trabalhador receba por incapacidade temporária absoluta para o trabalho e a remuneração líquida que auferia à data da baixa.

3- O trabalhador fica obrigado a informar imediatamente a empresa do recebimento da primeira prestação, por instituições da Segurança Social ou companhia de seguros, por incapacidade temporária absoluta para o trabalho e a proceder ao acerto e devolução (quando aplicável) dos valores que entretanto lhe tenham sido adiantados.

CAPÍTULO X

Equipamento social**Refeitórios, vestiários e lavabos**Cláusula 89.^a**Refeitório**

1- A empresa providenciará o funcionamento de um refeitório adequado, para os trabalhadores ao serviço possam aí tomar as suas refeições, nos períodos a tal destinados.

2- Além disso, a empresa deverá disponibilizar o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 90.^a**Vestiários e lavabos**

A empresa terá obrigatoriamente de possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

Cláusula 91.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores que não tenham acesso ao refeitório receberão um subsídio de refeição diário no valor de 7,20 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, nomeadamente nos subsídios de férias e de Natal.

3- A comparticipação do trabalhador não pode exceder 5 % do valor fixado no número 1, salvo condições mais favoráveis praticada na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissionalCláusula 92.^a**Princípios gerais**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e formação contínua ao longo da vida profissional.

2- A empresa deve elaborar planos de formação.

3- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4- Quando um trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

Cláusula 93.^a

Planos de formação

- 1- A empresa elabora anual ou bianualmente planos de formação.
- 2- O plano de formação deve conter indicação das ações de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.
- 3- O plano de formação abrange as ações de formação necessárias:
 - a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
 - b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
 - c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.
- 4- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- 5- As horas de formação previstas no número do artigo anterior, que não sejam asseguradas pela empresa 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.
- 6- Os órgãos representativos dos trabalhadores têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.
- 7- Em tudo o mais não previsto neste AE aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 94.^a

Formação de reconversão

- 1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:
 - a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
 - b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.
- 2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar redução de remuneração base ou categoria.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

Garantir condições de segurança e saúde no trabalho, bem como as normas deste acordo e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene, saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 96.^a

Princípios gerais

- 1- A empresa criará e manterá serviços internos, responsáveis pelo exato cumprimento do disposto na cláusula anterior para responder a todas as necessidades.
- 2- No recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços de segurança no trabalho deverão ser ouvidos os representantes para a segurança e saúde no trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 97.^a**Direitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas da segurança e saúde no trabalho, nos termos da legislação em vigor.

2- Para o exercício das funções cada representante para a segurança e saúde no trabalho tem direito a um crédito mensal de 8 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efetivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem corretamente informados sobre as medidas a adotar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adotadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionado formação nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes ou introdução de novos produtos;

d) Adoção de uma nova tecnologia.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão consultados previamente ou em tempo útil e nos termos da lei sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

6- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Cláusula 98.^a**Direito à formação profissional**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é normalmente suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de segurança e saúde no trabalho serão justificadas e, quando aprovadas pela empresa serão justificadas com retribuição e contam para todos efeitos legais como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 99.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à empresa, aos representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho e aos próprios trabalhadores.

2- São realizadas reuniões periódicas entre os representantes da empresa em segurança e saúde no trabalho e os representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho, com o objectivo de melhorar as condições dos postos de trabalho e dos trabalhadores.

Cláusula 100.^a**Exposição a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos e risco de doença profissional**

1- A empresa deve verificar a existência de agentes ou factores que possam ter efeitos prejudiciais para o património genético assim como elaborar um estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais

de exposição e a interação com outros potenciais riscos.

2- Esta avaliação de riscos deve ser feita trimestralmente, bem como, quando haja alteração das condições de trabalho suscetíveis de afectar a exposição dos trabalhadores ou ainda os resultados da vigilância da saúde justifiquem medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- Os resultados das avaliações são também comunicados aos serviços de medicina do trabalho os quais são considerados nas consultas periódicas. Se necessário poderão ser definidos exames adicionais ou outras medidas que se considerem adequadas.

Cláusula 101.^a

Prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho

1- A empresa anualmente elabora um plano de ações onde são contempladas medidas de prevenção e proteção da saúde e segurança dos trabalhadores com o objetivo de diminuir a contração de doenças profissionais, a ocorrência de acidentes de trabalho e para melhorar as condições de trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho são informados pela empresa aquando da elaboração do plano de ação anual, podendo contribuir com sugestões de melhoria.

3- Como parte integrante do plano de segurança da empresa, o serviço de saúde e segurança do trabalho realizará campanhas de informação dirigidas aos trabalhadores sobre os riscos potenciais para a saúde que envolvem os postos de trabalho e respetivas medidas de prevenção e proteção.

4- Sempre que se registarem doenças profissionais, nomeadamente relacionadas com lesões músculo esqueléticas, as mesmas serão analisadas pela medicina no trabalho e definidos os tratamentos médicos adequados e respetivas condicionantes médicas, as quais são expressas na ficha de aptidão médica.

Cláusula 102.^a

Equipamento proteção individual

1- Entende-se por EPI, todo o equipamento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O recurso a equipamento proteção individual é feito quando o risco não pode ser eliminado na origem.

3- O fardamento e restantes EPI, nomeadamente, luvas, máscaras, óculos, calçado e proteções auditivas é encargo exclusivo da empresa.

4- A escolha do tecido e dos artigos de segurança terá em conta as condições climáticas do local e do período do ano, de acordo com o disposto no regulamento interno.

5- Nos termos do número 3 previsto nesta cláusula, a empresa suporta os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

Promoção da segurança e saúde no trabalho

Às restantes matérias no âmbito da segurança e saúde do trabalho aplica-se a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sujeita a alterações legislativas posteriores, a última das quais decorrente da Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, assim como, a legislação aplicável.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e as suas organizações representativas têm o direito de organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nos termos legalmente previstos.

2- A empresa não condicionará a atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 105.^a**Comunicação à empresa**

- 1- As direções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição, suspensão ou cessação de funções.

Cláusula 106.^a**Organização sindical na empresa**

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa, pertencentes à mesma confederação sindical.
- 4- O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa (CIE) ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa (CSE) ou ainda, na falta de ambas, o delegado sindical.

Cláusula 107.^a**Garantias dos dirigentes sindicais**

- 1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 2- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, para além das referidas no número 1, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 3- O dirigente sindical deverá comunicar com antecedência o/s dia/s que necessita para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltar.
- 4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.
- 5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.
- 6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.
- 7- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização calculada nos termos legais.
- 8- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 108.^a**Direitos e deveres dos delegados sindicais**

- 1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime previsto de proteção nesta cláusula é determinado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3

De 200 a 499	6
500 ou mais	$\frac{6 + N - 500}{200}$

Notas:

a) O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) N é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas mensais, ou de oito, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a empresa com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 7 e 8 da cláusula 107.^a

Cláusula 109.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores da empresa têm o direito de reunir, dentro do horário normal de trabalho, até quinze horas por ano que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior são convocadas pela comissão intersindical e comissão sindical.

Cláusula 110.^a

Instalações para a atividade sindical na empresa

A empresa é obrigada a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local, apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

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

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a empresa deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

Cláusula 111.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a fazer a cobrança das quotas sindicais por dedução nos salários, mediante declaração de autorização expressa do trabalhador indicando o respetivo sindicato.

2- A empresa obriga-se a remeter aos respetivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o montante das quotizações, pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque, vale de correio ou transferência bancária).

Cláusula 112.^a**Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores**

À comissão de trabalhadores na empresa, aplica-se a legislação aplicável em vigor, sendo que os membros da CT, para o exercício das suas funções têm direito a um crédito de 25 horas mensais.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitosCláusula 113.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após o da sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad-hoc*, que o comunicará à outra parte.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas abril 2023

Grau	Profissão e/ou categoria	Salário
1- Grupo dos profissionais administrativos		
9	Assistente administrativo 3. ^a	1 254,00 €
6	Assistente administrativo 2. ^a	1 471,50 €
5	Assistente administrativo 1. ^a	1 541,50 €
4	Técnico administrativo	1 620,00 €
3	Secretária	1 620,00 €
1	Analista informático	1 519,50 €
0	Contabilista	2 564,00 €
2- Grupo dos profissionais técnico-fabris		
11	Técnico fabril praticante 1. ^o ano	994,00 €
10	Técnico fabril praticante 2. ^o ano	1 077,50 €
7	Técnico fabril 1. ^o e 2. ^o anos	1 184,00 €

6	Técnico fabril 3.º e 4.º anos	1 315,00 €
5	Técnico fabril 5.º e 6.º anos	1 420,50 €
4	Técnico fabril + 6 anos	1 478,50 €
3	Técnico fabril principal	1 646,50 €
3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais		
9	Operador de logística 2.ª	1 184,00 €
8	Operador de logística 1.ª	1 288,50 €
6	Supervisor de logística	1 557,50 €
6	Vendedor	1 910,00 €
4- Grupo dos profissionais qualificados		
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 1.º ano	994,00 €
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 2.º ano	1 184,00 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 1.º ano	1 184,00 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 2.º ano	1 288,50 €
6	Profissional qualificado/fundidor-moldador oficial	1 390,00 €
7	Motorista de ligeiros	1 373,50 €
6	Afinador de máquinas oficial 1.ª	1 390,00 €
5- Grupo profissional dos operadores especializados		
10	Operador especializado praticante	994,00 €
9	Operador especializado oficial de 2.ª	1 184,00 €
8	Operador especializado oficial de 1.ª	1 288,50 €
6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes		
3	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-A	1 525,50 €
2	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-B	1 610,50 €
1	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível II	1 808,50 €
0	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível III	2 415,00 €
01	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível IV	2 766,50 €
7- Grupo de chefias		
5	Chefe de equipa especializado	1 503,00 €
5	Chefe de equipa qualificado	1 808,50 €
4	Coordenador	2 034,00 €
3	Chefe de secção	2 147,50 €
1	Encarregado geral	2 307,50 €
0	Chefe de serviço	2 737,00 €
06	Chefe de departamento/diretor	2 857,50 €

ANEXO II

Descrição funcional**1- Grupo dos profissionais administrativos**

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.

c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De *software* - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

1.2- Contabilidade e tesouraria

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 de registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

1.3. - Serviços gerais

Secretária(o) - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stock* e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e trabalhadores, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter

elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Desenhador - A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axonométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão-livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas, ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada, por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Operador de laboratório - Efectua experiências, análises e ensaios químicos, físico-químicos e eléctricos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador - Utilizando técnicas de planificação prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos - Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente cabe-lhe também a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista - A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Técnico de manutenção - Desempenha uma ou várias das seguintes profissões: electricista, electromecânico, mecânico, torneiro, serralheiro, mecatrónico. Constrói, instala, monta, repara, ensaia, diagnostica e monitoriza as condições de funcionamento das máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, mecânicos e electrónicos; executa as tarefas inerentes ao plano de manutenção preventiva, sistemática e correctiva. E têm a seguinte designação:

Electromecânico - Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho.

Electricistas de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão - Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista montador de alta tensão - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista montador de baixa tensão - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e/ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - 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.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carrocerias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Mecatrónico - Efectua a instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos diversos, nas áreas de electricidade, electrónica, controlo automático, robótica e mecânica assegurando a optimização do seu funcionamento.

Analisa desenhos esquemáticos de peças e equipamentos eléctricos/electrónicos e mecânicos, nomeadamen-

te, instruções técnicas e manuais de fabricante. Efectua a manutenção preventiva e correctiva em equipamentos e sistemas de electrónica, controlo automático, robótica e mecânica, utilizando tecnologias, técnicas e instrumentos adequados.

Técnico de métodos e tempos - Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens - Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra, ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica - Com adequados conhecimentos técnicos executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Verificador de qualidade - Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elaboro relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Vendedor - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2- Logística

Supervisor de logística - Superintendente no armazém, assegurando o respeito pelas normas de recepção, arrumação e expediente das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e actualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador de logística - Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

Afinador de máquinas - Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Fundidor-moldador - Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Motorista - Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

5- Grupo profissional dos operadores especializados (produção e outros)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza, podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos, utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

À designação «operador especializado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controle.

Montador de baterias - Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrólito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

Operador especializado manual - Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado. Conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

Operador especializado de máquinas - Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade. Inclui condução de máquinas e aparelhos de elevação. Pode executar tarefas relacionadas com a estação de tratamento de águas residuais industriais, nomeadamente efectuar o controlo e registo de caudais e PH, adição de reagentes, limpeza do floculador, entre outras.

6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes

Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, gestão ou equivalente, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

- Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.
- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade profissional descritos abaixo.
- Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia ou equivalente, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.
- Os quatro níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:
 - a) Atribuições;
 - b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
 - c) Supervisão recebida;
 - d) Supervisão exercida.

Nível I (1A e 1B):

- a)* Dá assistência a profissionais de engenharia/técnicos superiores mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio 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 com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f)* Exerce funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g)* Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível II:

- a)* Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b)* Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c)* Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d)* Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e)* Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f)* O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g)* Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h)* Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i)* Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível III:

- a)* Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b)* Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c)* Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e)* Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f)* Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g)* Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível IV:

- a)* Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b)* Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento corres-

pondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

ANEXO III

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1- Profissionais administrativos

1.1- Carreira de assistente administrativo:

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.^a;
- Assistente administrativo(a) de 2.^a;
- Assistente administrativo(a) de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturários de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na respectiva categoria.

1.2- Carreira dos profissionais de informática:

a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

- Estagiário - Seis meses;
- Assistente - Dois anos;
- Profissional.

c) Profissionais com carreira: Analista, programador: O operador de informática passa directamente de estagiário a profissional.

d) Nas carreiras dos profissionais de informática poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva. Pode ainda coordenar profissionais da respectiva profissão e distribuir tarefas.

2- Profissionais técnico-fabris

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional	
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos
Técnico fabril mais 6 anos	-

2.2- Profissionais com carreira profissional:

- Desenhador;
- Operador de laboratório;
- Planificador;
- Preparador de trabalho;

Técnico de manutenção;
 Técnico de métodos e tempos;
 Técnico de montagens;
 Técnico de projectos e ensaios de electrónica;
 Verificador de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:
 Projectista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de principal dos técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º ano, respectivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1- Carreira dos profissionais de logística:

- Supervisor de logística - Grau 6;
- Operador de logística - Igual à carreira dos operadores especializados.

3.2- Carreira dos técnicos comerciais:

- Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos;
- Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após cinco anos de permanência na classe.

4- Profissionais qualificados

4.1- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira profissional:

Carreira profissional	
PQ praticante até 2 anos	
PQ pré-oficial	2 anos
PQ oficial	

4.2- Os trabalhadores admitidos com o curso técnico-profissional, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

- Praticante - Até dois anos;
- Pré-oficial - Dois anos.
- Oficial.

5- Profissionais especializados

5.1- Carreira de operador especializado:

- Praticante - Um ano (grau 10);
- OE de 2.ª - Dois anos (grau 9);
- OE de 1.ª - (Grau 8).

Prémio de antiguidade na categoria

a) Os trabalhadores classificados em categoria profissional sem acesso automático têm direito, por cada três anos de permanência na respectiva categoria, a um prémio de antiguidade correspondente a 3,1 % da remuneração mensal estabelecida na tabela interna para o operador especializado de 1.ª, até ao máximo de quatro;

b) O disposto no número anterior não se aplica às categorias de «director» e «chefe de departamento», as quais não vencem prémio de antiguidade.

Castanheira do Ribatejo, 2 de maio de 2024.

Pela Exide Technologie, L.^{da}:

Dr. *Pedro António Marques Castro Fernandes*, director de fábrica, na qualidade de gerente.

Dr.^a *Carla Alexandra Lopes Rodrigues Afonso*, directora de recursos humanos, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Sr. *José Manuel Alexandre Silva*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. *José Jaime da Serra Patrício*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. *Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. *Diogo Miguel Correia Moura*, na qualidade de dirigente sindical.

Depositado em 31 de maio de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 160/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações Media e Serviços, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, o Sindicato dos Jornalistas, o Sindicato dos Meios Audiovisuais SMAV, o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT, por si e em representação da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, do Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE e da Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 - Revisão global e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023 - Retificação ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, nos seguintes termos:

1- Alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, 32.ª, 42.ª, 46.ª, 46.ª-A e 68.ª, que passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B.

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1806 trabalhadores.

4- As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

Cláusula 32.^a**(Descanso semanal)**

1- Todos os trabalhadores da empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário sem prejuízo do disposto na parte final do número 3.

3- Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como em situações excecionais e por motivos ponderosos ser fracionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4- Para os trabalhadores com horário especial e no regime de turnos, o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5- Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

6- Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objeto de alteração os períodos de descanso semanal.

7- O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8- Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

9- Nas semanas de 7 dias, os dias de descanso terão de ser marcados pela ordem de descanso obrigatório e descanso complementar.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de 7,30 € nos locais com restaurante/cafetaria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas. Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes, o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

2- O subsídio referido no número anterior é de 12,50 € nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 50.^a e 51.^a Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes, o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

3- A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 e número 2 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;

b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

4- Para efeitos do número anterior, entende-se que a impossibilidade de utilização do restaurante/cafetaria se verifica em caso de indisponibilidade de uma refeição completa.

5- O valor previsto no número 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafeterias da empresa no local respetivo.

6- Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efetivo, entre a 1h00 e as 7h00, têm direito a um complemento noturno de 45 % do valor do subsídio de refeição previsto no número 2.

7- O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação efetiva de trabalho.

8- Será atribuído um segundo subsídio de refeição, de valor igual ao previsto nos números 1 ou 2 da presente cláusula, de acordo com as circunstâncias neles previstas, aos trabalhadores que prestem 11 ou mais horas de serviço efetivo.

9- Caso a empresa pague, por intermédio de apresentação de fatura, ou se forneça refeição quente gratuitamente, os trabalhadores não terão direito aos subsídios de refeição previstos no número 1, número 2 e número 8.

10- Nos dias em que os trabalhadores recebam dois subsídios de refeição, previstos no número 8, não será atribuído o complemento noturno previsto no número 6.

Cláusula 46.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo de regime legal mais favorável a prestação de trabalho suplementar confere direito a um acréscimo de remuneração nos termos que se encontram a ser praticados.

2- Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efetuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;

b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efetuar nos termos da alínea anterior;

c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3- Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens praticadas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar, por cada fração de 15 minutos de trabalho.

4- O disposto nas alíneas do número 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, excetuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de 4 horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efetivamente prestado. No caso do trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efetivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

Cláusula 46.^a-A

(Disposição de salvaguarda)

1- Logo que cessem as restrições legais imperativas atualmente em vigor, as partes signatárias do presente acordo promoverão uma negociação com vista a fixar as percentagens relativas à remuneração do trabalho suplementar, ficando desde já fixados como valor mínimo a praticar desde a cessação das referidas restrições os seguintes acréscimos: Dia normal - 1.^a hora, 40 %, 2.^a hora e seguintes, 60 %; dias de descanso e feriados - 75 %.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos definidos no Código do Trabalho.

Cláusula 68.^a

(Conciliação família e trabalho)

1- A Rádio e Televisão de Portugal, SA estabelece em toda a atividade interna uma política de recursos humanos que promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como políticas de conciliação entre a família e o trabalho, incluindo em relatório anual a caracterização, por género, dos recursos humanos, designadamente matéria salarial.

2- Os trabalhadores com filhos, naturais e adotados, que se encontrem em frequência escolar até ao terceiro

ciclo, têm o direito a um crédito de horas equivalente a 3 dias de trabalho por ano para o acompanhamento do progresso escolar, para cada filho.

3- O crédito de horas referido no número anterior equivale a 9 dias no caso de o menor a cargo ser portador de deficiência.

4- Nas situações em que os pais sejam ambos trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SA os créditos podem ser repartidos, mas não são cumulativos.

5- A empresa manterá uma política de apoio financeiro a filhos e cônjuges portadores de deficiência, estipulada em normativos internos.

6- Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 2 dias por trimestre.

7- Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 16 anos.

8- Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

9- Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até três dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

10- Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

11- Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

12- No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.^a

13- Eliminar as cláusulas 25.^a (Horário misto) e 72.^a (Disposição transitória - Subsídio de refeição).

14- Alterar o artigo 2.º e os quadros A e B do anexo I-B - Regulamento das Deslocações em Serviço, nos seguintes termos:

Artigo 2.º

1- Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2- Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3- Constituem deslocações especiais:

a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no país ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efetiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;

b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

4- Nas situações de deslocação diária, temporária e ou especial não se aplicam os limites previstos no número 2 da cláusula 17.^a nem o limite de dias consecutivos de trabalho.

5- Caso o período de deslocação tenha prejudicado um período de folgas coincidente com o sábado e domingo, estas deverão ser gozadas no primeiro sábado e domingo mais próximo disponível, subsequentes ao regresso, por forma a não pôr em causa o princípio previsto no número 4 da cláusula 32.^a

6- A transformação de uma deslocação temporária em deslocação especial terá de ter o acordo do trabalhador. Caso o trabalhador não dê o seu acordo e na impossibilidade da sua substituição, manter-se-á o regime da deslocação temporária.

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

		Observações
Diária completa	31,38 €	Sem alojamento
Frações		
Almoço	15,69 €	Partida antes das 13h00
Jantar	15,69 €	Chegada depois das 20h00

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

		Observações
Diária completa	74,46 €	Sem alojamento
Frações		
Almoço	37,23 €	Partida antes das 13h00
Jantar	37,23 €	Chegada depois das 20h00

4- Alterar os artigos 11.º e 12.º do anexo I-C - Plano de Prestação de Cuidados de Saúde, que passam a ter a seguinte redação:

Artigo 11.º

Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela seguradora nos termos seguintes:

- a) Clínica geral 12,50 €;
 b) Especialidades 16,00 €.

Artigo 12.º

Comparticipação em estomatologia e ortodôncia

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a seguradora comparticipa, por cada ano, até ao máximo de 1000,00 € por beneficiário e beneficiário indireto, nos termos seguintes:

- Consultas e tratamentos efetuados 60 %.

5- Alterar o anexo III-B - Regime remuneratório de horários de trabalho, nos seguintes termos:

Regimes	Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sábado/ domingo	Alt. folg.	Subs.	Min.	Máx.	
Horários especiais	D1	07/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	-	Não	1,25 %	15,38 €	N.A.
	D2	06/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	-	Não	2,5 %	30,75 €	N.A.
	D3	05/01	N/incl.	N/incl.	N/incl.	-	Não	5,0 %	61,50 €	N.A.
	D4	07/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	2,5 %	30,75 €	N.A.
	D5	06/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	5,0 %	61,50 €	N.A.
	D6	05/01	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25 €	N.A.
	I1	07/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	5,0 %	61,50 €	N.A.
	I2	06/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25 €	N.A.
	I3	05/01	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	10,0 %	123,00 €	N.A.
	I4	07/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	10,0 %	123,00 €	N.A.
	I5	06/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	12,5 %	153,75 €	N.A.
	I6	05/01	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	15,0 %	184,50 €	N.A.
	N	21/09	Incl.	N/incl.	N/incl.	Incl.	Não	25,0 %	N.A.	N.A.
Turnos	T1	07/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25 €	N.A.
	T2	05/01	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	12,5 %	153,75 €	N.A.
	TR	00/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	20,0 %	246,00 €	N.A.
Isenção	B	00/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	10,0 %	N.A.	N.A.
	C	00/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	> 10 % e < 22,5 %	N.A.	N.A.
	A	00/24	Incl. > 3 000,00 €	Incl.	Incl.	Incl.	Livre	22,5 %	N.A.	N.A.

6- Anexo II-B - Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1.	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2.	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1.	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2.	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3.	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4.	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1.	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2.	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3.	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3

4	Sistemas de informação e multimédia	4.1.	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2.	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas	5.1.	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2.	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3.	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4.	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5.	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6.	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7.	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1.	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2.	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3.	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4.	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5.	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6.	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7.	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8.	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo	7.1.	Jornalista - Repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2.	Jornalista - Redator	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1.	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2.	Documentalista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1.	Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1.	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1.	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2.	Quadro superior	ND1/ D2/ND3
			Responsável operacional	ND1/ND2
			Responsável técnico	ND1/ND2
			Coordenador técnico	ND1/ND2

7- Atualizar a tabela salarial nos termos constantes do anexo III-A

8- A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do acordo de empresa junto das entidades competentes.

Lisboa, feito aos 29 dias do mês de fevereiro de 2024.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Maria Luísa Coelho Ribeiro, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato seu filiado:

- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações Media e Serviços.

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade mandatário.
Susana Odília Bernardes Martins Faria, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco A. C. Gonçalves, na qualidade de dirigente sindical e mandatário.
Ildebrando de Jesus Pereira Aires, na qualidade de dirigente sindical e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Silvestre Francisco Coelho Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Ana Isabel Martins Costa Barbosa, na qualidade de mandatária.
Luís Filipe Marques Simões, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de secretária-geral.
Edgar Manuel Rodrigues Canelas, na qualidade de secretário-nacional.
César António Duarte Mendes, na qualidade de tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA - STE:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Depositado em 31 de maio de 2024, a fl. 67 do livro n.º 13, com o n.º 159/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação do Setor Financeiro - FEBASE, que adota a sigla FEBASE, é uma associação de sindicatos, constantes do artigo 2.º destes estatutos, filiados na UGT, que representam trabalhadores do setor financeiro e exercem a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Constituição da FEBASE

A FEBASE é constituída pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e pelas associações sindicais que se vierem a filiar nos termos destes estatutos.

Artigo 3.º

Sede

A federação tem sede em Lisboa, podendo ter delegações noutras localidades.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, consubstanciados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre todos os trabalhadores e da defesa do regime demo-

crático, desenvolvendo a sua atividade com total independência em relação ao Estado, empresas, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela FEBASE o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências existentes na FEBASE exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FEBASE.

3- O direito de tendência está regulamentado no capítulo VII destes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos objetivos e competências

Artigo 6.º

Objetivos

Constituem objetivos da federação:

a) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados;

b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

c) Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação profissional, à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que seja filiada.

Artigo 7.º

Competências

São competências da federação, nomeadamente:

a) Por delegação dos sindicatos seus filiados, negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus filiados representam;

b) Promover a edição de publicações para divulgação dos objetivos e ações da federação;

c) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;

d) Representar os sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estejam filiados;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

f) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos sindicatos seus filiados, nas atividades de instituições ou organismos cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;

g) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos sindicatos seus filiados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;

h) Prestar assistência sindical e jurídica aos sindicatos seus filiados, bem como assistência judiciária sob prévia deliberação do secretariado;

i) Promover, em articulação com os sindicatos filiados, a realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

Artigo 8.º

Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na federação todas as associações sindicais que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da federação.

Artigo 9.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretário-geral, acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos da associação sindical;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias da organização requerente;
- c) Ata da eleição dos corpos gerentes;
- d) Último orçamento e relatório de contas aprovado;
- e) Declaração do número de associados filiados na respetiva associação.

Artigo 10.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

A aceitação ou recusa do pedido de filiação é da competência do conselho geral, sob proposta do secretário.

CAPÍTULO IV

Dos filiados

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos sindicatos filiados:

- a) Indicar os representantes para os órgãos dirigentes da federação eleitos para o efeito em cada sindicato filiado;
- b) Participar ativamente na vida da federação, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da ação desenvolvida pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns aos trabalhadores que representam;
- d) Ser informados regularmente de toda a atividade desenvolvida pela federação.

Artigo 12.º

Deveres dos sindicatos filiados

São deveres dos sindicatos filiados:

- a) Participar nas atividades da federação;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos, apoiando ativamente as ações da federação na prossecução dos seus objetivos;
- d) Divulgar as publicações da federação;
- e) Pagar as quotizações e demais contribuições estabelecidas nestes estatutos ou em regulamentos aprovados pelos órgãos competentes;
- f) Enviar ao secretariado e à mesa, até 60 dias após a tomada de posse de novos corpos gerentes do sindicato respetivo ou, de imediato, sempre que tenha sido decidida a sua substituição, os nomes dos seus representantes nos órgãos da federação;
- g) Informar, até ao final do primeiro trimestre de cada ano, a federação, do número de trabalhadores seus associados, à data de 31 de dezembro do ano anterior, que representa.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

Perdem a qualidade de filiado os sindicatos que:

- a) Se retirem voluntariamente da federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por um período de seis meses e não paguem a totalidade do valor em dívida, no prazo de 30 dias após serem interpelados para o respetivo pagamento, por carta registada com aviso de receção;

- c) No caso de ter sido aprovado um plano de pagamento, não cumpram pontualmente, no prazo de 30 dias após carta registada com aviso de receção;
- d) Não cumprirem o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Readmissão de filiado

Os sindicatos filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão e, no caso da alínea *b)* do número anterior, desde que tenham efetuado a liquidação dos valores em dívida ou desde que exista um plano de pagamento aprovado e que esteja a ser pontualmente cumprido.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos

Os órgãos da federação são:

- a) Conselho geral;
- b) Mesa do conselho geral;
- c) Secretariado;
- d) Comissão fiscalizadora de contas;
- e) Comissão disciplinar.

Artigo 16.º

Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da federação é de quatro anos, sem prejuízo do disposto na alínea *f)* do artigo 12.º

Artigo 17.º

Funcionamento dos órgãos

Cada órgão da federação aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:

- a) Convocatória de reuniões;
- b) Fixação de reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
- e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
- f) Elaboração de atas das reuniões;
- g) Responsabilidade coletiva e individual dos seus membros nos órgãos da federação, no respeito pela lei e por estes estatutos.

Artigo 18.º

Exercício dos cargos

1- Os membros dos órgãos da federação que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a sua retribuição, têm direito ao reembolso pela federação das importâncias correspondentes.

2- Os membros dos órgãos da federação, quando em serviço desta, têm direito ao reembolso das despesas efetuadas e cujo pagamento ficará a cargo do sindicato que representa de acordo com o regulamento de despesas do mesmo.

SECÇÃO II

O conselho geral da federação

Artigo 19.º

Composição e representação do conselho geral da federação

1- O conselho geral da federação é constituído pelos membros que compõem o secretariado e por representantes dos sindicatos filiados nos termos dos números seguintes.

2- Cada sindicato indicará três membros por cada 3000 associados ou fração.

3- No caso de algum dos sindicatos filiados ter um número de associados superior à soma dos associados de todos os outros, esse sindicato indicará um número de membros igual ao conjunto dos indicados por todos os outros sindicatos, não podendo, porém, ter maioria absoluta no conselho geral da federação.

4- Os membros a indicar nos termos dos números anteriores têm de pertencer aos órgãos dos respetivos sindicatos filiados.

Artigo 20.º

Competências do conselho geral

Compete, em especial, ao conselho geral da federação:

- a) Definir as orientações para a atividade da federação;
- b) Deliberar, sobre as propostas a apresentar às entidades patronais para revisão das convenções coletivas de trabalho, tabelas salariais ou outras matérias com incidência sobre os instrumentos de regulamentação coletiva, bem como autorizar os acordos finais respetivos, que o secretariado lhe submeta, sempre tendo em consideração as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos de cada sindicato filiado;
- c) Analisar e pronunciar-se sobre a atuação dos órgãos da federação;
- d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;
- e) Deliberar sobre alterações aos estatutos da federação;
- f) Eleger, por voto direto e secreto, a mesa do conselho geral, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar, devendo as respetivas candidaturas ser apresentadas à mesa até 24 horas antes do início do conselho geral;
- g) Aprovar o regulamento disciplinar;
- h) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de atividades e o orçamento elaborados pelo secretariado, após parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- i) Aprovar o regulamento de funcionamento do conselho geral da federação;
- j) Deliberar sobre a participação, como observadores, de sindicatos não filiados;
- k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do secretariado;
- l) Pronunciar-se sobre todas as questões que o secretariado, a comissão fiscalizadora de contas ou a comissão disciplinar entendam dever submeter à sua apreciação;
- m) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da federação e do destino a dar ao património;
- n) Deliberar sobre a admissão de outros sindicatos na federação, sob proposta do secretariado;
- o) Aprovar regulamento que permita o recurso a meios telemáticos e o exercício do voto, nesses órgãos, por via eletrónica e/ou através da *internet*;
- p) Aprovar, sob proposta do secretariado, os valores das quotizações respeitantes a cada sindicato filiado.

Artigo 21.º

Reuniões do conselho geral

1- O conselho geral da federação reúne em sessão ordinária:

- a) Para aprovação do relatório e contas até 31 de maio de cada ano;
- b) Para aprovação do plano de atividades e orçamento até 31 de dezembro de cada ano.

2- O conselho geral da federação reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do próprio conselho geral da federação;
- b) A requerimento do secretariado, da comissão fiscalizadora de contas ou da comissão disciplinar;
- c) A requerimento fundamentado de um dos sindicatos filiados;
- d) A requerimento de qualquer sindicato filiado na federação, do secretariado, ou de membros do conselho geral, nas condições previstas na lei para as associações sindicais, para alteração, total ou parcial, dos estatutos

da federação nos termos e de acordo com o artigo 52.º;

e) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3- O conselho geral só pode deliberar com a presença de metade mais um dos seus membros com direito a voto.

4- As reuniões do conselho geral da federação são dirigidas pela respetiva mesa.

5- A comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar podem participar nas reuniões do conselho geral da federação, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Deliberações do conselho geral

1- As deliberações do conselho geral da federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas *d)*, *e)* e *m)* do artigo 20.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de dois terços dos seus membros presentes.

2- Poderá ser instituído o voto eletrónico e/ou pela *internet*, desde que se mostre assegurada a autenticidade das declarações, a segurança das comunicações e o caráter direto e secreto do voto, mediante deliberação do conselho geral, que aprovará o respetivo regulamento.

Artigo 23.º

Convocação do conselho geral

As reuniões do conselho geral da federação são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões do conselho geral, previstas no número 1 do artigo 21.º deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência;

b) A convocatória das reuniões do conselho geral, previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 do artigo 21.º deverá ser efetuada com um mínimo de 10 dias, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de 48 horas, através do meio considerado mais eficaz e deverá, obrigatoriamente, incluir os pontos propostos pelos requerentes;

c) A convocatória do conselho geral para o exercício das funções previstas na alínea *d)* do número 2 do artigo 21.º, deverá ser efetuada com um mínimo de 60 dias de antecedência;

d) A convocatória do conselho geral, ao abrigo da alínea *e)* do número 2 do artigo 21.º, deverá obedecer aos termos estabelecidos na lei;

e) A convocatória do conselho geral, deverá indicar, sempre, a data, a hora e o local da reunião e dela deverá constar a respetiva ordem dos trabalhos.

SECÇÃO III

Mesa do conselho geral

Artigo 24.º

A mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é constituída por quatro membros efetivos e quatro suplentes, eleitos pelo conselho geral, devendo quer uns quer outros representar cada um dos sindicatos filiados.

2- A mesa elabora e aprova o seu regulamento de funcionamento.

3- A mesa elegerá, na sua primeira reunião, o presidente, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões, bem como três secretários.

4- O presidente exercerá funções pelo período de um ano, nos termos do regulamento de funcionamento da mesa do conselho geral.

5- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos secretários, nos termos do regulamento de funcionamento da mesa do conselho geral.

6- O presidente dispõe de voto de qualidade.

Artigo 25.º

Competências da mesa do conselho geral

São competências da mesa do conselho geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões do conselho geral;
- b) Receber e apreciar as candidaturas à mesa do conselho geral, à comissão fiscalizadora de contas e à comissão disciplinar;
- c) Tomar conhecimento da informação prestada ao abrigo da alínea f) do artigo 12.º;
- d) Elaborar as atas do conselho geral;
- e) Enviar para publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego* dos elementos eleitos, bem como as respetivas substituições;
- f) Propor ao conselho geral a proposta de regulamento deste órgão.

Artigo 26.º

Competências do presidente da mesa do conselho geral

Compete, em especial, ao presidente da mesa do conselho geral:

- a) Presidir ao conselho geral;
- b) Conferir posse aos membros eleitos para a mesa do conselho geral, comissão fiscalizadora de contas e comissão disciplinar;
- c) Coordenar toda a atividade da mesa do conselho geral;
- d) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou o pedido de renúncia de algum dos seus membros;
- e) Convocar as sessões do conselho geral, nos termos do regulamento do conselho geral e destes estatutos;
- f) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- g) Convocar as reuniões da mesa do conselho geral nos termos do regulamento da mesa e destes estatutos.

Artigo 27.º

Reuniões da mesa do conselho geral

- 1- A mesa do conselho geral reunirá a convocatória do seu presidente, conforme o definido no Regulamento de Funcionamento ou por requerimento de qualquer dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.
- 2- A mesa do conselho geral só poderá reunir desde que estejam presentes a maioria dos seus membros em efetividade de exercício e as deliberações serão tomadas por maioria simples, tendo o seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

SECÇÃO IV

O secretariado da federação

Artigo 28.º

Composição

- 1- O secretariado da federação é constituído por 22 membros efetivos, sendo 11 indicados pelo Mais Sindicato, 6 pelo SBN, 3 pelo SBC e 2 pelo STAS e mais 4 suplentes, sendo 1 de cada sindicato.
- 2- Os membros serão indicados pela direção de cada sindicato, tendo de ser obrigatoriamente elementos efetivos ou suplentes da direção, ou órgão estatutário do sindicato.
- 3- Serão eleitos, de entre e pelos membros do secretariado:
 - a) Um secretário-geral, que coordenará a atividade do secretariado;
 - b) Um vice-secretário-geral por cada um dos sindicatos filiados.
- 4- O secretário-geral exercerá funções pelo período de um ano, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.
- 5- O secretário-geral será substituído nas suas faltas e impedimentos, por um dos vice-secretários-gerais, nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.
- 6- Os membros efetivos do secretariado, em caso de impedimento, só poderão ser substituídos pelos suplentes do mesmo sindicato filiado.
- 7- Os membros suplentes poderão participar nas reuniões do secretariado, não tendo direito a voto.

Artigo 29.º

Competências do secretariado

Compete, exclusivamente, ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar a atividade da federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;
- b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos sindicatos filiados, propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) Elaborar, até 30 de abril de cada ano, o relatório e contas e, até 30 de novembro, o plano de atividades e o orçamento e submetê-los à comissão fiscalizadora de contas para parecer e ao conselho geral da federação para aprovação;
- e) Analisar e propor ao conselho geral os pedidos de filiação e/ou readmissão na federação;
- f) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- g) Apreciar e remeter ao conselho geral da federação, para aprovação, o regulamento disciplinar apresentado pela comissão disciplinar;
- h) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos filiados e entre estes e a federação;
- i) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e ações aprovadas pelo conselho geral da federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos filiados representam;
- j) Propor ao conselho geral o valor da quotização de cada sindicato filiado, apurado de acordo com o artigo 42.º, número 1.

Artigo 30.º

Definição de funções dos membros do secretariado

- 1- O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas no órgão, por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências.
- 2- O secretariado poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados atos.

Artigo 31.º

Reuniões do secretariado

- 1- O secretariado reúne, pelo menos, uma vez por mês, nos termos do regulamento.
- 2- O secretariado poderá ainda reunir a requerimento de qualquer um dos sindicatos filiados.

Artigo 32.º

Deliberações do secretariado

- 1- As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.
- 2- O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, em efetividade de funções.
- 3- O secretário-geral não tem direito a voto de qualidade.

Artigo 33.º

Convocatória do secretariado

A convocação do secretariado incumbe ao secretário-geral ou a quem o substitua.

Artigo 34.º

Forma de obrigar

Para obrigar a federação são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros do secretariado.

SECÇÃO V

A comissão fiscalizadora de contas

Artigo 35.º

Composição da comissão fiscalizadora de contas

- 1- A comissão fiscalizadora de contas é constituída por quatro membros efetivos e quatro suplentes, eleitos

pelo conselho geral da federação, devendo quer uns quer outros representar cada um dos sindicatos filiados.

2- Para a comissão fiscalizadora de contas não podem ser eleitos membros do conselho geral da federação ou do secretariado.

3- Em caso de impedimento de um membro efetivo, este será substituído pelo membro suplente do respetivo sindicato.

4- O presidente dispõe de voto de qualidade.

Artigo 36.º

Competências da comissão fiscalizadora de contas

Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Fiscalizar as contas da federação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de atividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;
- c) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- d) Eleger, na sua primeira reunião, um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 37.º

Reuniões da comissão fiscalizadora de contas

1- A comissão fiscalizadora de contas reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes em efetividade de funções, devendo lavrar-se ata das suas decisões.

2- A comissão fiscalizadora de contas poderá, ainda, reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.

3- A comissão fiscalizadora de contas só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

A comissão disciplinar

Artigo 38.º

Composição da comissão disciplinar

1- A comissão disciplinar é constituída por quatro membros efetivos e quatro suplentes, eleitos pelo conselho geral da federação, devendo quer uns quer outros representar cada um dos sindicatos filiados.

2- Para a comissão disciplinar não podem ser eleitos membros do conselho geral da federação ou do secretariado.

3- Em caso de impedimento de um membro efetivo, este será substituído pelo membro suplente do respetivo sindicato.

4- O presidente dispõe de voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências da comissão disciplinar

1- Compete à comissão disciplinar:

- a) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respetivo procedimento ao órgão competente;
- b) Prestar esclarecimentos ao conselho geral da federação e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- c) Eleger, na sua primeira reunião, um coordenador a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

e) Elaborar um regulamento disciplinar a apresentar ao secretariado, que o submeterá, após apreciação, ao conselho geral.

2- No uso das competências constantes da alínea a) do número anterior, deve ser assegurado o procedimento escrito e o exercício do direito de defesa.

Artigo 40.º

Reuniões da comissão disciplinar

1- A comissão disciplinar reúne sempre que necessário, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes em efetividade de funções e lavradas em ata.

2- A comissão disciplinar poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros.

3- A comissão disciplinar só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Das receitas

Artigo 41.º

Receitas

Constituem receitas da federação:

- a) As quotizações dos sindicatos filiados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
- d) Outras receitas legalmente previstas.

Artigo 42.º

Quotização

1- Sob proposta do secretariado da federação, o valor da quotização de cada associado é fixado pelo conselho geral da federação, tendo em conta a média proporcional ao número de mandatos de cada sindicato filiado, neste órgão e ao número de associados de cada sindicato filiado.

2- A quotização deverá ser enviada à federação até ao final do mês seguinte àquele a que respeitar.

CAPÍTULO VII

Direito de tendência

Artigo 43.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FEBASE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

Artigo 44.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 FEBASE.

Artigo 45.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da FEBASE, 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 46.º**Poderes**

Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação em vigor.

Artigo 47.º**Constituição de tendências**

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 48.º**Reconhecimento**

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos membros do conselho geral.

Artigo 49.º**Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 50.º**Deveres**

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da FEBASE;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;
- d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

CAPÍTULO VIII**Disposições finais e transitórias****Artigo 51.º****Da fusão, integração e dissolução**

1- É ao conselho geral da federação que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da federação, devendo, para o efeito, ser expressamente convocado.

2- A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros presentes.

3- Compete igualmente ao conselho geral da federação deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

Artigo 52.º**Revisão dos estatutos**

1- A alteração total ou parcial dos estatutos compete ao conselho geral da federação.

2- A convocação do conselho geral da federação para alteração dos estatutos pode ser requerida:

- a) Pelo secretariado;
- b) Por membros do conselho geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;
- c) Por qualquer sindicato filiado na federação.

3- Sempre que o conselho geral da federação for convocado para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projetos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização do conselho geral.

Artigo 53.º

Composição transitória dos órgãos sociais

Com a aprovação e publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da alteração aos estatutos, mantêm-se corpos gerentes da FEBASE, os atuais órgãos sociais até à tomada de posse dos membros que vierem a ser eleitos na primeira eleição que se realizar após aquela publicação e que ocorrerá até dezembro de 2024.

Artigo 54.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 31 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional das Farmácias - ANF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Farmácia Nuno Álvares, Almada - Ciperfar - Sociedade de Comercialização de Produtos Farmacêuticos, L.^{da}, representada por Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires.

Vice-presidentes:

Farmácia Coelho, Seia - Maria Irene de Brito Lopes Ferrão Caetano, Unipessoal L.^{da}, representada por Paulo José Marques Fernandes.

Farmácia Alva, Arganil - Paula Inês Moreira Dinis, L.^{da}, representada por Paula Inês Moreira Dinis.

Farmácia Torreense, Torres Vedras - Perdigão, Valente & Perdigão, L.^{da}, representada por Fausto Manuel da Silva Almeida.

Vogais:

Farmácia Miguel, Bombarral - Rianafarma, L.^{da}, representada por Ana Isabel da Silva Miragaia Tenreiro Fernandes.

Farmácia Caparide, Cascais - Farmácia Caparide, Unipessoal L.^{da}, representada por Rahim Sacoor Akbar Ali.

Farmácia de Lomar, Braga - Diana Amaral - Sociedade Farmacêutica, L.^{da}, representada por Diana Amaral Correia Costa da Silva.

Farmácia Pedra Mourinha, Portimão - Oceanifarma, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Vieira de Almeida Gouveia.

Farmácia Alves, Porto - Teresa Almeida, Sociedade Farmacêutica, Unipessoal L.^{da}, representada por Maria Teresa Moreira da Cruz Teixeira Pinto de Almeida.

Vogais suplentes:

Farmácia da Misericórdia, Castro Daire - Farmácia Misericórdia, L.^{da}, representada por Francisco Leonel Ramos Barros.

Farmácia São Luís, Odemira - Ideal Farm, L.^{da}, representada por António Miguel Sabino da Silva Samora.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Ordem dos Arquitectos - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de maio de 2024.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa prevê a possibilidade de os trabalhadores criarem comissões «para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa» (artigo 54.º). Considerando este seu direito, os trabalhadores da Ordem dos Arquitectos (OA), pessoa coletiva de direito público, constituem a comissão de trabalhadores da Ordem dos Arquitectos, visando estabelecer uma maior participação na orientação da atividade da OA, designadamente através de um diálogo mais efetivo entre os trabalhadores e os órgãos sociais responsáveis pelas estruturas da Ordem, ao longo dos seus ciclos de mandato, bem como o reforço do exercício de informação e consulta e da sua participação na estruturação e planeamento da organização.

Assim, os trabalhadores da Ordem dos Arquitectos, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos e a participar construtiva e democraticamente na vida da instituição, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Ordem dos Arquitectos.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Ordem dos Arquitectos é constituído por todos os trabalhadores da instituição e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na OA, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Ordem dos Arquitectos norteia a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da instituição e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da OA, visando uma mobilização comum para um melhor equilíbrio das relações de trabalho e do funcionamento da estrutura organizativa e funcional da instituição no seu todo.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da Ordem dos Arquitectos, estabelecendo-se como órgão democrático de expressão, debate e deliberação.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um 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, por trabalhadores ou por outros órgãos da OA, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da OA, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores;
- c) A convocatória deve indicar a ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores e de anúncios colocados nos locais habitualmente destinados à afixação de informação das organizações de trabalhadores, existentes no interior das instalações de cada sede.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, para sua realização num prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As reuniões decorrem presencialmente ou remotamente, utilizando recursos telemáticos, sempre que necessário para obter uma ampla comparência dos trabalhadores e uma partilha democrática e alargada das decisões.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes presentes no plenário.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O plenário é conduzido por quem o convoca, nos termos do artigo 6.º

2- O voto é sempre direto.

3- A votação faz-se através da expressão individual do voto, por braço levantado ou oralmente, manifestando o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

4- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

5- A votação poderá ser realizada exclusivamente de forma eletrónica. Este sistema de votação deverá assegurar o secretismo do voto e, simultaneamente, certificar a identidade do votante.

6- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

7- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

8- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos.

9- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (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 e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

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.

§ único. A entidade patronal e os seus vários órgãos estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, de se ingerirem no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou laborais.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, independentemente do seu vínculo e afetação;
- b) Receber as informações de todos os órgãos nacionais e regionais necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na instituição;
- d) Participar nos processos de reestruturação da Ordem dos Arquitectos, especialmente no tocante à organização das estruturas e unidades, às atribuições funcionais dos trabalhadores, à sua formação, ou sempre que ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição;
- g) Participar na elaboração de regulamentos ou normas internas que alterem as condições de trabalho e carreira;
- h) Zelar pelo direito e pela objetividade dos processos de avaliação e gestão de desempenho dos trabalhadores;
- i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da instituição.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da Ordem dos Arquitectos e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da Ordem dos Arquitectos, designadamente na organização dos serviços, equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da OA sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial, à reclassificação profissional e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde e no equilíbrio da relação entre o trabalho e a vida pessoal;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Ordem dos Arquitectos e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se

substitui aos órgãos da Ordem dos Arquitectos nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto parte da instituição e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, dos órgãos de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Colaborar com as comissões de trabalhadores de outras instituições, empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, ao seu nível de atuação e na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com organizações sindicais dos trabalhadores da instituição, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com os órgãos de gestão da instituição

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelos órgãos de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da Ordem dos Arquitectos, mas também 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 OA abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de receitas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Regulamentação interna;
- j) Sistemas e regras relativos a registos de assiduidade, controlo de ponto e acessos, bem como quaisquer outros aspetos relativos a obtenção e acessibilidade a informação sobre os trabalhadores, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional;
- k) Listagem atualizada dos trabalhadores e respetivos contactos profissionais.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, aos órgãos de gestão da OA.

5- Nos termos da lei, os órgãos de gestão da OA devem responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da Ordem dos Arquitectos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da OA;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos, instalações, dependências ou secções;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da OA;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores de qualquer serviço ou estrutura da OA, aumento significativo das suas tarefas e responsabilidades, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento dos critérios de elaboração do plano anual e do mapa de férias dos trabalhadores da OA;
- i) Definição e organização de horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da OA;
- j) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores, bem como do seu sistema de avaliação e gestão de desempenho;
- k) Mudança de local de atividade da Ordem dos Arquitectos ou secção;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social;
- p) Questões relativas às relações laborais dos trabalhadores.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelos órgãos de gestão da OA e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do pedido em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 15 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da instituição

1- O direito de participar em processos de reestruturação da Ordem dos Arquitectos deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da OA;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de entidades do setor, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da instituição, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos, designadamente a pedido do trabalhador:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Emitir parecer relativamente às revisões das avaliações individuais dos trabalhadores e da sua gestão de desempenho;
- d) Emitir parecer relativamente a questões disciplinares, de conflito ou assédio;
- e) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- f) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre as modalidades alternativas de horário de trabalho, teletrabalho e isenção de horário, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva atribuição.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da Ordem dos Arquitectos.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão trabalhadores deve comunicar aos órgãos da OA, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da instituição

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto e remoto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito, postos à sua disposição pela entidade patronal, tal como a enviá-los por meio de correio eletrónico a todos os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, bem como a enviá-los por meio de correio eletrónico a todos os trabalhadores.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da instituição, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da instituição, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

b) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT, e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A 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 seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A 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 estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede nacional da Ordem dos Arquitectos, podendo desenvolver as suas competências e atribuições nas instalações de qualquer outra secção.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 3 membros efetivos, de acordo com o estabelecido para o número de trabalhadores da OA, devendo procurar a representatividade geográfica e organizacional.

2- Em caso de alteração do número de trabalhadores da instituição, o número de membros efetivos da CT deverá ser alterado em conformidade.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

4- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos, sendo o seu início intercalado com o dos mandatos dos órgãos sociais.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 3 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

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, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.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 43.º

Deliberações e organização

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- A organização e atribuições da CT são estruturadas internamente na primeira reunião após a tomada de posse, sendo tornadas públicas aos trabalhadores.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, dois dos membros, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 46.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou setor de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do setor e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 47.º

Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de atividade;
- b) Comissões coordenadoras das suas regiões de atuação, quando existentes.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Ordem dos Arquitectos.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três trabalhadores, eleitos em plenário, de entre os seus membros;
 - b) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura;
 - c) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e impar-

cialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros; as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

1- Os órgãos de gestão da Ordem dos Arquitectos devem entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação nas instalações das várias secções da OA.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da Ordem dos Arquitectos, agrupados por secção, à data da convocação da votação, e o seu endereço de correio eletrónico para efeito do ato eleitoral.

Artigo 52.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência, sobre a respetiva data, de:

- a) 15 dias se não for previsto recurso ao voto por correspondência;
- b) 20 dias sempre que seja previsto recurso ao voto por correspondência.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é enviada por meio de mensagem eletrónica a todos os trabalhadores e divulgada em anúncios colocados nos locais habitualmente destinados à afixação de informação das organizações de trabalhadores, existentes no interior das instalações de cada sede, e ainda nos locais onde funcionarão mesas de voto. Será, ainda, difundida pelos meios achados adequados, para garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante aos órgãos de gestão da Ordem dos Arquitectos, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 53.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da instituição.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT um mínimo de 20 % dos trabalhadores da Ordem dos Arquitectos inscritos nos cadernos eleitorais.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes. A formalização da entrega pode acontecer através de correio postal ou correio eletrónico.

5- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e notificar o delegado designado.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 6.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, ou, no caso em que se preveja o recurso à utilização de voto por correspondência, até ao 10.º dia anterior à mesma data, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 52.º, e envia por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do começo e termina pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da instituição ou secção, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho com idêntico formalismo, designadamente nas secções, de acordo com o estabelecido no número 2 do artigo 59.º

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 59.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, na sede nacional, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Devem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da Ordem dos Arquitectos em todas as suas secções.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT ou outros trabalhadores, se necessário, no exercício das suas competências, designadamente nas secções sem mesa de voto.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se 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 para as mesas de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, para impressão, os ficheiros dos boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência, através do endereço de correio eletrónico associado ao trabalhador no caderno eleitoral.

Artigo 62.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 63.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são recebidos à CE até ao encerramento das urnas.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna sem o desdobrar.

Artigo 64.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 63.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo e enviada por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 66.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à aos órgãos de gestão da Ordem dos Arquitectos, afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar e envia-o por meio de correio eletrónico dirigido a todos os trabalhadores.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede nacional da instituição.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da Ordem dos Arquitectos.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da OA.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 70.º

Património e documentação

Em caso de extinção da CT, a sua documentação e o seu património, se houver, será entregue aos órgãos de gestão nacionais da Ordem dos Arquitectos, que devem assegurar a sua preservação, integridade e tratamento, de acordo com as disposições legais aplicáveis, designadamente no que respeita à proteção de dados.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 31 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores e subcomissão da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA eleita em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, foram efetuadas as seguintes substituições:

Comissão de trabalhadores:

António Fernando Lopes dos Santos - Porto, é substituído por Anabela Farinho Viegas Ramos - Faro.

Sub-CT número 6: Porto cidade:

Ricardo Ciriaco Almeida Macedo - Ten. Valadim, é substituído por Liliana Eunice Gonçalves Gomes - Ten. Valadim.

Sub-CT número 22: Corroios - Vila Chã:

Pedro Jorge Lopes Paulino - Vila Chã, é substituído por José Alberto Milheiro Martins - Corroios.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Monte D'Alva - Alimentação, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de maio de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Monte D'Alva - Alimentação, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as}, a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, na empresa, Monte D'Alva - Alimentação, SA no dia 6 de setembro de 2024, no horário compreendido entre as 12h00 e as 17h00, e no local: Avenida Olivença, S/N, 2870-108 Montijo.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Sovena Oilseeds Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Oilseeds Portugal, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de setembro de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Sovena Oilseeds Portugal, SA.
Sede: Rua Palença, 32, 2805-286 Almada.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP) - Substituição

Na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP), realizada em 20 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Letícia Cardoso Pereira Tomé é substituída por Dália Isabel Vilas Boas de Lima Alves.