

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 76/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santa Clara de Louredo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 77/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Albernoa e Trindade e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcântara e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 36
- Acordo coletivo de trabalho n.º 79/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lousada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 45

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Câmara Municipal de Felgueiras - Alteração 61

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 80
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 136
- Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global 220

- Acordo de empresa entre a Portugs II - Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global 231
- Contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Retificação 248

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Eleição 250

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Eleição 251
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha - Eleição 252
- Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa - Eleição 253
- APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça - Substituição 254

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da} - Alteração 255

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- BIOTEK, SA - Convocatória 270
- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Convocatória 271

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Arestalfer, SA - Eleição 272
- DH Confeccões, Unipessoal L.^{da} - Eleição 273

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.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 76/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santa Clara de Louredo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Santa Clara de Louredo presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Santa Clara de Louredo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 4 (quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 30/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 9, de 14 de janeiro de 2019 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho

nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representan-

tes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por

técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e banheiros, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e banheiros disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Santa Clara de Louredo, 11 de junho de 2024.

Pela Junta de Freguesia de Santa Clara de Louredo:

Sr. *Luis Miguel Silva Gaspar*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Santa Clara de Louredo, Sr.^a *Vitória Emilia São Pedro Leandro*, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de Santa Clara de Louredo, e Sr. *António Joaquim dos Reis Cesário*, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Santa Clara de Louredo.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 9 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 74/2024, a fl. 73 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 77/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Albernoa e Trindade e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias de Albernoa e Trindade presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Albernoa e Trindade, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de quatro trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 392/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 166, de 30 de agosto de 2016 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 18.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 19.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 25.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 26.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 27.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito

de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 31.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 32.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 34.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
 - d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
 - e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 37.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional

de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Albernoa e Trindade, 14 de agosto de 2024.

Pela União de Freguesias de Albernoa e Trindade:

Sr. *Carlos Manuel Castilho Casimiro*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Albernoa e Trindade, Sr. *António Romão Gonçalves*, na qualidade de secretário da União de Freguesias de Albernoa e Trindade e Sr.ª *Márcia Cristina Penas Marques*, na qualidade de tesoureira da União de Freguesias de Albernoa e Trindade.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 30 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 86/2024, a fl. 75 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 78/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcântara e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram recentemente dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público: Davide Miguel Santos Amado, Presidente da Junta de Freguesia de Alcântara, e

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa: Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção, e Delfino Navalho Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Alcântara, para diante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do nº 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de setenta e cinco trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do tempo do trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Junta de Freguesia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a

Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta – feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.^a

Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do pré-estabelecido, deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica reduzido a 30 minutos.

Cláusula 7.^a**Regime de horários flexíveis**

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

a) Das 10 às 12.00 horas - período de presença obrigatória;

b) Das 14 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;

c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a**Regime de horário por turnos**

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, se autorizada pelos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

a) Número de turnos adotados;

b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;

b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;

b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

11- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Mediante acordo escrito com a Junta, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

3- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo não dispensando a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida.

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

5- O trabalhador, e a Junta quando em causa esteja a celebração de um acordo nos termos do n.º 2, podem, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
 - f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
 - h) Nas situações abrangidas no n.º 5;
- 4- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.
- 5- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.
- 6- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art. 120º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho.
- 7- O limite fixado do número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.
- 8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.
- 5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.
- 6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 13.^a

Interrupção ocasional

- 1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;
 - b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em acto ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha recta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;
 - c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;
 - d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.
- 3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima

de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 14.^a

Tolerância

1- Excepcionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos sectores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 23.^a e a legislação em vigor.

Cláusula 16.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climatéricas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 17.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e, desde que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 18.^a

Vestiários e balneários

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 19.^a

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no nº 6 do artº 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no nº 1 do art. 344º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do nº 11 do artº 345º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 20.^a

Recompensa de desempenho

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 21.^a

Carnaval e dia de aniversário

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 22.^a

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta (até 5 dias consecutivos) e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral (2 dias consecutivos).

Cláusula 23.^a

Abonos e suplementos de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

4- O suplemento de penosidade e insalubridade, bem como os restantes abonos recebidos pelo trabalhador, à exceção do subsídio de alimentação, deverão ser pagos de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho que originou o direito a auferir esses suplementos e/ou abonos e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 24.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção - Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas actas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respectivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efectuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 25.^a

Informação e participação

1- A direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respectivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objectivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos

interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

Cláusula 26.^a

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos 2 de setembro de 2024.

David Miguel Santos Amado, presidente da Junta de Freguesia de Alcântara.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção e *Delfino Navalha Serras*, membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 11 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 88/2024, a fl. 75 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 79/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Lousada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Lousada presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO 1

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Lousada, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções no Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.º 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

3- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 800 (oitocentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou par-

cial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-E/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80, de 26 de abril de 2022.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante consulta prévia com a organização sindical.

3- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

7- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

8- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de

trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Meia jornada.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia ou a redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, a última avaliação de desempenho obtida após a celebração do presente acordo.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas após a celebração do presente acordo.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo formando.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição dos representantes dos trabalhadores e de parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO 1

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descuidando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando
- xviii) preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xix) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xx) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xxi) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxii) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
 - g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.^a (Direito de informação} deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a (Direito de formação} deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- d) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Lousada, 15 de julho de 2024.

Pelo Município:

Pedro Daniel Machado Gomes, presidente da Câmara Municipal de Lousada.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, *Ana Maria Barros Moreira* e membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, *António Ricardo da Silva Ferreira*.

Depositado em 11 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 89/2024, a fl. 75 do livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Câmara Municipal de Felgueiras - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 4 de junho de 2024, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, “o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”.

Assim, os trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I**Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos Trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Felgueiras, adiante designada por CMF, qualquer que seja o seu vínculo.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CMF.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas ou religiosas e filiação sindical.

2- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

3- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos Estatutos;

- c)* Votar as alterações dos Estatutos;
 - d)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 64.º;
 - e)* Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 69.º;
 - f)* Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores (CT);
 - g)* Exercer qualquer das funções previstas no Regulamento Eleitoral;
 - h)* Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral Trabalhadores (AGT), nos termos do artigo 6.º;
 - i)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na AGT;
 - j)* Eleger e ser eleito para a Mesa da AGT e para quaisquer outras funções nela deliberada;
 - k)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do Coletivo.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por, nomeadamente, participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, aprovação dos seus Estatutos, eleger ou ser eleito.
- 5- São deveres do trabalhador:
- a)* Participar nas atividades do coletivo dos trabalhadores, nomeadamente nas AGT e CT, desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
 - b)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões das AGT e CT tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c)* Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;
 - d)* Acatar e fazer cumprir os presentes estatutos;
 - e)* Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

Artigo 3.º

Órgãos do Coletivo dos Trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a)* A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b)* A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II

Natureza, competência e funcionamento dos órgãos

SECÇÃO I

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 4.º

Assembleia Geral de Trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da CMF, reunidos em plenário previamente convocado, e é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no Capítulo I, artigo 1.º.

Artigo 5.º

Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- b)* Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c)* Controlar a atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- d)* Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- e)* Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes Estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada; e
- f)* Dirimir, em última instância, os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre

estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT, de acordo com as disposições constantes do artigo 45.º.

3- No caso de extinção da CT, o respetivo património, será distribuído em partes iguais pelas duas Associações de Bombeiros Voluntários do concelho de Felgueiras.

Artigo 6.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF.

2- O requerimento, previsto no número anterior, deve ser dirigido à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao órgão executivo da CMF.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A CT deve fixar a data da reunião da AGT e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias úteis contados a partir da receção do requerimento.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias úteis, contados da data de receção do requerimento.

3- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela CMF, com antecedência mínima de 10 dias úteis, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

4- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes Estatutos; e
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 8.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

a) Quando as reuniões extraordinárias requeridas pelos trabalhadores a requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF não se realizarem por não estarem presentes os dois terços necessários dos seus subscritores, os trabalhadores que assinaram o pedido de convocação perdem o direito de convocar nova AG extraordinária antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

b) Para se verificar se estão presentes os dois terços necessários para a realização da assembleia deste tipo, a mesa faz uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes dos trabalhadores no pedido de convocação.

c) As deliberações das reuniões extraordinárias só podem versar dos assuntos constantes das convocatórias.

3- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, quando se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

a) As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

b) A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Mesa da AGT

- 1- A mesa da AGT é presidida pela CT;
- 2- A CT elege os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT, por escrutínio secreto.
- 3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.
- 4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do n.º 1, bem como dois secretários, no início de cada AGT.

Artigo 10.º

Competência da mesa da AGT

- 1- Ao Presidente da mesa compete:
 - a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
 - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
 - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro; e
 - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.
- 2- Aos secretários compete:
 - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
 - d) Servir de escrutinador no caso de votações; e
 - e) Redigir as atas da assembleia.
- 3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

- 1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, ou trinta minutos mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.
- 2- As deliberações da AGT são válidas sempre que tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, alteração dos Estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.
- 4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada na Secção II dos presentes Estatutos, à exceção do voto descrito no ponto 3.
- 5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Voto Secreto

- O voto secreto realiza-se através dos seguintes pontos:
- 1- A mesa procede à distribuição dos impressos necessários entre os trabalhadores presentes à assembleia;
 - 2- Mediante as folhas de remunerações, do mês anterior à realização da assembleia, a mesa procede à chamada dos trabalhadores;
 - 3- Os trabalhadores, à medida que são chamados, introduzem o voto na urna;
 - 4- Pode haver mais de uma urna desde que haja vantagem e a mesa da assembleia assim o decida;
 - 5- Finda a chamada, encerram-se as urnas e procede-se à contagem dos votos nos moldes habitualmente usados.

Artigo 14.º

Discussão em AGT

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT as deliberações sobre a destituição da CT ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

2- A CT ou a AGT podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

SECÇÃO II

Comissão de Trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 16.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

- a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores; e
- b) Em geral, exercer os direitos garantidos na Constituição da República e todas as atribuições e competências que, por lei, outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação da respetiva AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 17.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários, ou convenientes, para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 18.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição, no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 19.º

Direitos da CT

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei, promovendo o empenho responsável dos trabalhadores na vida da CMF;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços; especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho; emitindo os pareceres que entenda pertinentes;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT; e
- f) Propor ao Órgão Executivo da CMF o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Deveres da CT

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

- a) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- e) Requerer ao Órgão Executivo o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores da CMF na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.
- g) Assegurar aos trabalhadores a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses destes e fomentar a análise e discussão dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores.
- h) Pugnar pela defesa dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os constantes da Constituição da República Portuguesa e em especial quando for mandatária, por deliberação em AG, por parte dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da CMF.

2- A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da CMF e dos respetivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República, na lei e nestes Estatutos.

Artigo 23.º

Reuniões com o dirigente máximo

1- A CT proporá ao Presidente da Câmara ou ao Órgão Executivo um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos

2- As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas poderão ter lugar outras desde que manifestamente necessário e com a concordância das partes.

3- A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos n.os 1 e 2.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se reuniões com outros membros do Órgão Executivo para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

5- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 24.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;

- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão; e
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao Presidente da Câmara.

4- Nos termos da lei, o Presidente da Câmara deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias úteis, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias úteis se a complexidade da matéria assim o justificar.

5- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à CMF como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 23.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

7- A CT poderá exigir ao Presidente da Câmara resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

8- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do Presidente da Câmara ou Órgão Executivo, nomeadamente emitindo pareceres ou juízos críticos, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 25.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos da CMF:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da CMF;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da CMF;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da CMF; e
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da CMF 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.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da receção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias úteis.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 23.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à CMF, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 26.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao Órgão Executivo, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2- O disposto no número anterior não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 23.º

Artigo 27.º

Reorganização de serviços

1- A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização; e
 - e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e deduzir reclamações junto do Presidente da Câmara ou do Órgão Executivo;
- 2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio das Comissões Coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 28.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

Artigo 29.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CMF.

Artigo 30.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os Planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Sugerir a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Sugerir, junto do Órgão Executivo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do CMF, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao Órgão Executivo sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde; e
- e) Defender junto do Órgão Executivo e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO I

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 31.º

Sede

A sede da CT localiza-se na Câmara Municipal de Felgueiras, sita na Praça da República, 4610-116 Felgueiras.

Artigo 32.º

Composição

- 1- A CT é composta por um mínimo de cinco e um máximo de sete membros efetivos, conforme art.º 321, n.º 1 da LTFP.
- 2- O número de suplentes será de sete membros.
- 3- As vagas que venham a ocorrer serão preenchidas pelo membro imediato pertencente à lista onde ocorre a vaga.

Artigo 33.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.
- 2- A CT entra em exercício nos termos, prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes Estatutos.

Artigo 34.º

Perda de mandato

1- O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato;

a) Os pedidos de justificação de faltas têm de ser feitos por escrito e dirigidos ao coordenador, devendo ser entregues antes do início da reunião.

b) A aceitação, ou não, da justificação faz-se através de votação direta e secreta entre os membros da CT presentes à reunião.

c) Em caso de empate na votação a que se refere o número anterior, realiza-se nova votação e, se persistir o empate, a justificação será aceite.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 35.º

Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias úteis.

Artigo 36.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 37.º

Coordenação da CT

1- A atividade da CT é dirigida por um secretariado executivo eleito na primeira reunião ordinária deste órgão, após a entrada em exercício, e composto por quatro membros, dois colaboradores e respetivos substitutos, sendo um deles eleito coordenador.

2- Compete ao coordenador da mesa:

a) Elaborar e mandar distribuir as convocatórias das reuniões, de onde devem constar a ordem de trabalhos, o título, a hora e o local da reunião;

b) Mandar elaborar e afixar as atas das reuniões da Comissão, depois de aprovadas;

c) Abrir e encerrar as reuniões;

d) Dar e retirar a palavra aos membros da CT;

e) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3- Compete aos colaboradores da mesa:

a) Anotar os pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

d) Servir de escrutinadores no caso de votações;

e) Redigir as atas da CT;

f) Elaborar a agenda de trabalhos para as reuniões.

Artigo 38.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 39.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 40.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos; e

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 41.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

Artigo 42.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias úteis, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 43.º

Funcionamento da CT

A CT só pode tomar decisões deliberativas e aprovar moções ou propostas quando nelas estejam presentes a maioria dos membros que responderam à chamada feita no início da reunião.

Artigo 44.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT, desde que se mostrem necessárias ao seu normal funcionamento:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

Artigo 45.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da CMF, nos termos do disposto nos artigos 12.º e dos números seguintes.

2- É exigida maioria qualificada de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

3- A votação é convocada pela CT ou a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do CMF.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos Estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em AGT, nos termos do artigo 14.º

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

9- A CT demitida ou destituída mantém-se em funções até à entrada em exercício da nova CT.

SUBSECÇÃO II

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 46.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 47.º

Reuniões na CMF

1- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do respetivo horário observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o respetivo horário observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar ao Órgão Executivo a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 48.º

Ação da CT no interior da CMF

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 49.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela CMF.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contando que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 50.º

Apoio à CT

A CT solicitará à CMF o apoio necessário ao exercício das suas funções, nos termos das alíneas seguintes:

a) Disponibilização de instalações dentro dos serviços, com as dimensões necessárias, condignas e confortáveis, para o exercício das suas funções;

b) Meios técnicos e materiais, necessários ao exercício das suas funções.

SUBSECÇÃO III

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 51.º

Proteção legal

Os membros da CT exercerão as suas funções, gozando da proteção legal prevista na lei.

Artigo 52.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente, do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua atividade ou financiamento de quaisquer entidades estranhas ao coletivo dos trabalhadores.

3- A CT pode beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 53.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da CMF que sejam membros da CT, dispõem de 25 horas mensais para o exercício das respetivas atribuições, nos termos da Lei.

2- (*revogado*)

3- (*revogado*)

4- (*revogado*)

5- (*revogado*)

Artigo 54.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

4- (*revogado*)

Artigo 55.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

A CT exigirá que a CMF cumpra com o disposto na lei quanto à transferência de representantes dos trabalhadores, garantindo que nenhum membro da CT seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com exceção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 56.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 51.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos legais.

3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em atividade, não podendo ser prejudicado quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

Artigo 57.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

A CT deverá garantir que a suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e, sendo esse o caso, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral da respetiva zona e que, enquanto durar a suspensão preventiva, a CMF, em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 58.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

A CT deverá acompanhar, avaliar e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT durante o desempenho das suas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

SECÇÃO I

Comissão Eleitoral

Artigo 59.º

Composição e organização da Comissão Eleitoral (CE)

- 1- A Comissão Eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu Coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os 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 n.º 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 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20% dos trabalhadores da CMF.

Artigo 61.º

Reuniões e deliberações da Comissão Eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu coordenador, com a presença de todos os seus elementos.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu coordenador ou de três dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.

4- Em caso de empate, cabe ao coordenador da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 62.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão Eleitoral

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CE.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 63.º

Mandato da Comissão Eleitoral

O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1.º do art.º 59, suspendendo-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

SECÇÃO II

Eleição da CT

Artigo 64.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por 100 ou 20% dos trabalhadores da CMF.

2- (*revogado*)

Artigo 65.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores da CMF são eleitores e elegíveis.

Artigo 66.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é individual, universal, 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 mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de *Hondt*.

Artigo 67.º

Caderno eleitoral

1- A CMF deve entregar os cadernos eleitorais à CE, adiante designada por CE, ou aos trabalhadores que

procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da CMF.

Artigo 68.º

Data e convocatória da eleição

1- A primeira eleição para a CT, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias úteis seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvando o disposto no artigo seguinte.

2- As eleições seguintes têm lugar até 30 dias úteis antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º

3- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respetiva data.

4- A convocatória menciona expressamente o dia, locais, horário e objeto da votação.

5- A convocatória é afixada nos locais usuais para divulgação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

6- A CE remete uma cópia da convocatória ao Presidente da Câmara, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo.

Artigo 69.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- 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 n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- 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.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 70.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.

3- Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome, o número de funcionário e a unidade orgânica a que pertencem.

4- A CE, ao receber as listas, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 71.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 7.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 49.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 72.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 69.º.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis 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 73.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 74.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 75.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no n.º 3 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 76.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- Cada secção de voto é composta 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.

Artigo 77.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 todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade neces-

sária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto com os meios disponibilizados pela CMF.

6- A CE envia, com antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 78.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 não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 79.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, 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 ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 80.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 como voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera como voto nulo, o boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 81.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada 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, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias úteis a contar do apuramento respetivo.

Artigo 82.º

Ata

- 1- O apuramento global é realizado pela CE com base nas atas das mesas de voto.
- 2- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 80.º, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.
- 3- No prazo de 15 dias úteis, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição ao Presidente da Câmara ou órgão executivo e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

Artigo 83.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes Estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE que o aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CMF.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- O processo segue os trâmites previstos na lei.
- 6- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias úteis a contar da receção do requerimento referido no n.º 4.
- 7- Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes Estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 8- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 84.º

Registos e publicações referentes à CT

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área da Administração Pública, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a CT ou substituição de algum destes e dos Estatutos ou alterações aprovados.

CAPÍTULO IV

Alteração dos Estatutos

Artigo 85.º

Deliberação

- 1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos Estatutos mediante votação por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao órgão executivo e outra à CT em funções.
- 2- Os projetos de Estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

Artigo 86.º

Disposições aplicáveis à votação para alteração de Estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos Estatutos aplicam-se subsidiariamente as normas constantes no artigo 65.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

Outras Deliberações por voto secreto

Artigo 87.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes da Secção II do Capítulo III aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 88.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1- Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos presentes Estatutos, adaptando as regras constantes da Secção II do Capítulo III, com observância do disposto na lei em vigor.

2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pela AGT.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 89.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Artigo 90.º

Entrada em vigor

Estes Estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 30 de agosto de 2024 nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 17/2024, a fl. 18 do livro n.º 1, por sentença transitada em julgado do Tribunal Judicial da Comarca do Porto Este, proferida no Processo n.º 1006/24.0T8PNF.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

CCT entre a AEBraga - Associação Empresarial de Braga (antes designada ACB - Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços) e outras, e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Alteração salarial e das cláusulas com expressão pecuniária.

Cláusula prévia

Âmbito de revisão

1- O presente contrato coletivo de trabalho, com área e âmbito na cláusula 1.ª altera, com efeitos a 1 de abril de 2024, o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas) referido no número 1 da cláusula 22.ª, e número 1 da cláusula 56.ª; o anexo IV (Outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.ª, número 13 da cláusula 23.ª, número 1 da cláusula 26.ª, número 1 da cláusula 29.ª, cláusula 55.ª, números 2 e 3 da cláusula 56.ª, número 8 da cláusula 57.ª e número 1 da cláusula 58.ª, e corrige as cláusulas 1.ª, número 3 e cláusula 62.ª, número 1.

2- Nas matérias que não foram objeto da presente alteração, mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006 (p. 3604 a 3637), com alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009 (p. 492 a 497) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 (p. 1022 a 1067).

CAPÍTULO I

Área e âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...)

2- (...)

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma, são abrangidos pela presente convenção 19 900 trabalhadores ao serviço de 8800 empresas da região abrangida pelo contrato.

Cláusula 62.ª

Disposição final

1- O presente CCT corresponde, com exceção das alterações referidas na cláusula prévia [(o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas) referido no número 1 da cláusula 22.ª, e número 1 da cláusula 56.ª; o anexo IV (Outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.ª, número 13 da cláusula

23.^a, número 1 da cláusula 26.^a, número 1 da cláusula 29.^a, cláusula 55.^a, números 2 e 3 da cláusula 56.^a, número 8 da cláusula 57.^a e número 1 da cláusula 58.^a, e corrige as cláusulas 1.^a, número 3 e cláusula 62.^a (Disposição final), número 1], ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre AEBraga - Associação Empresarial de Braga (antes designada ACB - Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços) e outras, e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, escritórios e Serviços do Minho e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 1998, com as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 1999, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de julho de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024.

2- (...)

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Nível	Remuneração (euros)
I	1 380,00
II	1 290,00
III	1 190,00
IV	1 090,00
V	1 014,00
VI	966,00
VII	945,00
VIII	935,00
IX	925,00
X	895,00
XI	880,00
XII	865,00
XIII	835,00
XIV	820,00
XV	820,00
XVI	820,00

ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Montante (euros)
Subsídio de alimentação	29. ^a , número 1	5,50
Diuturnidades	26. ^a	20,00
Abono para falhas	22. ^a , número 5	25,00

Ajudas de custo:		
Diária completa	23. ^a , número 13	83,50
Almoço/jantar		16,00
Alojamento		52,00
Subsídio de carnes:		
Mensal	56. ^a	104,00
Semanal		26,00
Subsídio de panificação	58. ^a	5,50
Preparação de curso	55. ^a	15,00
Alimentação completa - Hotelaria	57. ^a , número 8	94,00

Braga, 22 de julho de 2024.

Pela AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga:

Daniel Fernandes Vilaça, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

Mário José Azevedo Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

Fernando Manuel Xavier Ferreira, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

João Fernandez Cardoso de Albuquerque, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

José Hernâni Costa, mandatário.

Pelo CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro, mandatária.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

Ana Paula Quintela Rodrigues, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este contrato colectivo de trabalho aplica-se:

a) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade comercial e ou de prestação de serviços no distrito de Braga, inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes;

b) Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritos nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas;

c) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a

existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda por mecanismos automáticos e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio e os trabalhadores ao seu serviço;

d) Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em oficinas e ou departamentos de apoio em relação ao seu comércio ou serviço.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer, em conjunto, à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por portaria a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma, são abrangidos pela presente convenção 19 900 trabalhadores ao serviço de 8800 empresas da região abrangida pelo contrato.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor, nos termos legais, sendo válido por um período mínimo de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024 e as revisões seguintes a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

3- As partes outorgantes obrigam-se ao cumprimento imediato deste contrato, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia deverá ser feita nos 60 dias anteriores ao termo do período de vigência deste contrato e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

5- A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de 30 dias, a contar da data da recepção da proposta de denúncia.

6- Apresentada a contraproposta, as negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

6- A ausência de contraproposta no prazo referido no número 4 supra, entende-se como aceitação tácita da proposta.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical na empresa

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical dentro das empresas.

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

Cláusula 4.ª

Comunicação à empresa

1- O sindicato comunicará 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 integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 5.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os corpos gerentes do sindicato e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem para a aplicação de qualquer sanção abusiva.

2- As faltas dadas pelos corpos gerentes do sindicato para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

3- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção do sindicato beneficia de um crédito de cinco dias por mês, sem perda do direito à retribuição.

4- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas, que não pode ser inferior a oito horas por mês.

5- O crédito de horas atribuído no número anterior refere-se ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

6- Os membros dos corpos gerentes do sindicato e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e, no caso dos delegados sindicais, sem que o sindicato tenha prévio conhecimento.

7- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações e outras informações de carácter sindical ou relativas aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

8- O despedimento de delegados sindicais ou de trabalhadores nas condições referidas no número 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/1975, de 30 de abril, de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com todos os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da prevista no número 10 da cláusula 42.ª, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 6.ª

Assembleia de trabalhadores

1- Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e ainda por 50 trabalhadores ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2- Para efeitos do número anterior, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de um local apropriado no interior da empresa.

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

4- Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

CAPÍTULO III

Condições de admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais

Cláusula 7.ª

Condições mínimas de admissão

1- A idade mínima de admissão para os trabalhadores abrangidos por este contrato é fixada em 16 anos.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior os contínuos, porteiros, motoristas, vendedores, guardas, cobradores, vigilantes, chefe de pessoal auxiliar e chefe de grupo de guardas, cuja idade mínima é de 21 anos.

3- Aprendizagem:

3.1- Trabalhadores de armazém - São admitidos com a categoria de praticante os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

3.2- Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

a) São admitidos com a categoria de aprendiz os trabalhadores de 16 a 18 anos, inclusive;

b) Para os trabalhadores menores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional dos cursos técnicos do ensino oficial, o período de aprendizagem será reduzido a metade.

3.3- Electricistas:

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de

18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

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

c) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

3.4- Rodoviários - Os motoristas têm, obrigatoriamente, de possuir carta de condução de veículos pesados, desde que o peso bruto do veículo exceda os 3500 kg.

3.5- Trabalhadores de hotelaria:

a) Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade;

b) Têm preferência na admissão, os trabalhadores titulares de carteira profissional;

c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano efectivo;

d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano efectivo para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, despenseiro e controlador-caixa e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial;

e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;

f) Para o cômputo do período de aprendizagem, serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou em secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

3.6- Trabalhadores de panificação:

a) O período de aprendizagem é de dois anos, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;

b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;

c) A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

3.7- Técnicos paramédicos:

a) É vedada a admissão de trabalhadores para o exercício das funções de técnicos paramédicos a todos os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial, salvo se este não existir à data da entrada em vigor da presente deliberação;

b) Ocorrendo a situação prevista na parte final da alínea *a)*, só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os indivíduos que, tendo como idade mínima os 18 anos, possuam o 12.º ano de escolaridade do ensino secundário ou equivalente;

c) Os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial serão admitidos como praticantes;

d) As habilitações referidas nas alíneas *a)* e *b)* não serão exigidas aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente alteração o desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à categoria profissional prevista.

3.8- Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives:

a) A aprendizagem será de três anos para os aprendizes admitidos com 16 anos de idade e poderá decorrer numa ou em várias empresas;

b) Quando um aprendiz completar 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar;

c) Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais, a aprendizagem será de dois anos;

d) O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo;

e) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem;

f) Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

g) O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos, salvo quando tenham completado a aprendizagem ou sejam possuidores de diploma, emanado da escola da Casa Pia de Lisboa ou organismos oficiais, em que aquele período será de um ano;

h) Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que terminem o período de prática.

3.9- Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria - O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.^a com, pelo menos, três anos de categoria.

4- Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham como habilitações literárias as mínimas exigidas por lei.

5- As datas de nascimento e admissão, a filiação e a residência dos trabalhadores sindicalizados admitidos constarão do registo existente no sindicato.

6- A admissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados no número 1 desta cláusula obriga as entidades patronais a imediata anulação do contrato de trabalho e ao pagamento imediato, ao indivíduo indevidamente contratado, de uma indemnização equivalente a seis meses de remuneração base, correspondente à categoria para a qual fora admitido.

7- Para que os sindicatos possam ter em ordem todos os dados a que se referem os números anteriores, as entidades patronais deverão informá-los, no prazo máximo de 30 dias a contar da admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 8.^a

Período experimental

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, nos contratos por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- A duração do período experimental referida no número anterior pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

4- O período experimental nos contratos de trabalho a termo, tem a seguinte duração:

- a) 15 dias para contratos com duração até um ano;
- b) 30 dias para contratos com duração superior a um ano.

Cláusula 9.^a

Trabalho em tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial, os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem os estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 10.^a

Registo dos desempregados

1- Quando as entidades patronais pretendam admitir qualquer trabalhador, devem consultar previamente os registos de desempregados do centro de emprego e do sindicato da respectiva área, sem prejuízo da liberdade de admissão de terceiros.

2- Para efeitos do número anterior, os sindicatos obrigam-se a organizar e a manter em dia o registo de desempregados, com indicação das empresas onde prestaram serviço, categoria profissional, retribuição auferida e data da cessação do respectivo contrato de trabalho, cumprindo o disposto na Lei da Proteção de Dados Pessoais, que transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva n.º 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Cláusula 11.^a

Quadros

(Revogada.)

Cláusula 12.^a**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constantes do anexo II.

Cláusula 13.^a**Proporções mínimas****A) Trabalhadores do comércio e armazém**

1- No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente a exigência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho da função, ouvida a comissão sindical da empresa, delegados sindicais ou, na sua falta, os trabalhadores.

2- Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação e aperfeiçoamento, a competência profissional e a antiguidade, ouvida a comissão sindical ou, se esta não existir, ouvidos os delegados sindicais e, na sua falta, os trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado pelo menos nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja três ou mais caixeiros. Havendo secções diferenciadas, haverá um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de trabalhadores na secção seja igual ou superior a três.

4- Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidades, podendo o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros, operadores especializados e operadores de 1.^a, ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

5- Relativamente aos trabalhadores de comércio, as entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

B) Trabalhadores de escritório

1- Nos escritórios com mais de 18 trabalhadores, é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de direcção ou de serviços por cada doze trabalhadores de escritório.

3- É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal, por cada seis profissionais de escritório, de um chefe de secção ou categoria superior a esta.

4- As entidades patronais com um mínimo de cinco, quatro ou três profissionais de escritório, por dependência, sucursal, filial ou delegação, terão de atribuir a um deles a categoria de escriturário de 1.^a, escriturário de 2.^a ou escriturário de 3.^a, respectivamente.

5- Nas classificações dos profissionais que exerçam as funções de escriturário será observado o quadro base de densidade (anexo V), podendo o número de escriturários de 1.^a, escriturários de 2.^a e escriturários de 3.^a ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

6- O número de estagiários e dactilógrafos/operadores de computador, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

7- Nos escritórios com menos de três trabalhadores é sempre permitida a existência de um dactilógrafo/operador de computador.

C) Electricistas e técnicos de rádio e televisão

1- As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) Os trabalhadores electricistas com funções de chefia, nas casas com três ou mais oficiais, são equiparados para todos os efeitos legais a chefes de equipa;

d) Nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado, por 20 ou mais trabalhadores electricistas, 2 encarregados.

2- Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial, após o respectivo período de aprendizagem.

D) Trabalhadores de panificação

Serão obrigatoriamente observadas as seguintes proporções:

- a) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e um panificador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e os panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária se situe entre 251 kg a 500 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, forneiros, amassadores e panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária seja superior a 501 kg de farinha;
- d) O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço na secção. É porém permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco;
- e) As vagas que se verificarem em relação às proporções mínimas serão obrigatoriamente preenchidas no prazo de 10 dias;
- f) Nenhuma alteração das condições de trabalho que impliquem aumento da carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévio acordo dos órgãos sindicais existentes na empresa.

E) Marceneiros

É obrigatória a existência de chefes de secção sempre que o número de trabalhadores marceneiros na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a cinco.

F) Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives

Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os relojoeiros, técnicos de reparação e ourives serão classificados segundo os quadros mínimos de densidade previstos no anexo V.

Cláusula 14.^a

Promoções obrigatórias

A) Caixeiros, trabalhadores de armazéns, de escritórios e correlativos

- 1- O tempo máximo na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos, sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.
- 2- Os praticantes, logo que completem três anos de aprendizagem ou atinjam os 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes ou operadores-ajudantes.
- 3- Os caixeiros-ajudantes, operadores-ajudantes, terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, operadores de 2.^a e operadores de 1.^a, logo que completem três anos de serviço nestas categorias, serão automaticamente promovidos à categoria imediatamente superior, podendo, no entanto, o trabalhador ser promovido em menos tempo, consoante o valor e mérito reconhecido pela entidade patronal.
- 4- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.
- 5- Os praticantes de armazém, logo que completem os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria imediata.
- 6- Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.
- 7- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria respectiva, passarão automaticamente ao grau imediato de escriturário, contando-se o tempo que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente CCT.
- 8- Os dactilógrafos/operadores de processamento de texto, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro de escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

B) Restantes sectores profissionais

- 1- Carpinteiros:
 - 1.1- Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem.
 - 1.2- Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem.
 - 1.3- Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.^a após três anos de prática.
 - 1.4- Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após três anos de prática.

2- Marceneiros:

2.1- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

2.2- O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um anos das categorias profissionais onde o mesmo seja permitido, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 ou 17 anos, respectivamente.

2.3- Períodos máximos dos tirocínios de praticantes:

a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;

b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;

c) Será de um ano para as restantes categorias.

3- Electricistas e técnicos de rádio e televisão - Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes com mais de 16 anos de idade e menos de 18 anos, passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

c) Os aprendizes com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudantes após três períodos de seis meses;

d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

f) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos técnico-profissionais de ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério para a Qualificação e o Emprego através do Instituto do Emprego e da Formação Profissional terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período;

h) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau dos torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

i) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

4- Metalúrgicos:

4.1- Ascendem à categoria de praticantes, os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

4.2- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial.

4.3- O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

4.4- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ou praticante, ser-lhe-á, obrigatoriamente, passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem ou de praticante que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4.5- As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de 2 e 1 ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do número 4.2 será de 2 e 1 anos, conforme sejam admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

5- Vestuário - A(O) costureira(o), a(o) bordador(a) e a (o) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira(o) especializada(o), bordadora especializada e oficial especializada(o), logo que completem três anos de permanência na categoria.

6- Técnicos de computadores:

6.1- Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos oficiais adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período de duração máxima de um ano, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares.

6.2- Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de um ano de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de primeira linha.

6.3- Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e após um ano de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar.

6.4- Poderão ser promovidos a técnicos de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e após um período de um ano e meio de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar.

7- Técnicos de electromedicina - [Electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte electromecânica)]:

7.1- Os técnicos estagiários, após a frequência com aproveitamento, de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de um ano e análise final serão promovidos a técnicos auxiliares.

7.2- Os técnicos auxiliares, após um período de um ano na categoria, serão promovidos à categoria de técnico do grau III.

7.3- Poderão ser promovidos à categoria de técnico do grau II os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem de provimento desse lugar.

7.4- Poderão ser promovidos a técnicos do grau I os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8- Técnicos de electromedicina/electrónica médica:

8.1- Os técnicos estagiários de electromedicina, electrónica médica, após a frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período com a duração máxima de um ano, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares.

8.2- Os técnicos auxiliares (electrónica médica), após um período máximo de um ano de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos auxiliares.

8.3- Poderão ser promovidos à categoria de técnico de electrónica médica (grau II) os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8.4- Poderão ser promovidos a técnicos de electrónica médica (grau I) os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

9- Trabalhadores em carnes:

9.1- O segundo oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria.

9.2 - O ajudante será promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade.

9.3- O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

10- Trabalhadores da hotelaria:

10.1- Sem prejuízo do disposto no número 10.3 haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, cozinheira, despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

10.2- O estágio tem uma duração de um ano, salvo para os trabalhadores que tenham terminado com aproveitamento o curso de reciclagem das escolas hoteleiras, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

10.3- Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses.

10.4- Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando diretamente no 1.º grau da categoria respectiva.

10.5- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores, serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

10.6- Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

11- Trabalhadores de panificação:

11.1- Findo o período de aprendizagem, o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador.

11.2- Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

11.3- Para efeitos do número anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

1- Competência profissional;

2- Antiguidade.

11.4- Para efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais.

12- Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives:

12.1- Os oficiais de 3.^a, 2.^a e 1.^a classe, poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos do número 12.4.

12.2- Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos do número 12.1 terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses.

12.3- Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado por uma associação patronal representativa do sector de actividade, outro designado por uma associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e um representante credenciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional ou outra entidade em que as partes anuam.

12.4- A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados no número 12.3 decidirem por maioria em tal sentido.

12.5- Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de abril, agosto e dezembro, os quais se realizam em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos.

12.6- As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas nos sindicatos respectivos, os quais accionarão a comissão de avaliação.

12.7- No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação.

Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula.

12.8- O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.^a, 2.^a e 1.^a classe, será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no número 14.

13- Pessoal de fabrico, pastelaria e confeitaria:

13.1- Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficiais ou operários serão obrigatoriamente classificados como aspirantes ou ajudantes, respectivamente.

14- Trabalhadores de cuidados pessoais, saúde, higiene e beleza:

14.1- Os trabalhadores admitidos com curso técnico-profissional reconhecido oficialmente ingressam na categoria de ajudante, passando ao fim de um ano de efetivo serviço à categoria de meio oficial.

14.2- A permanência na categoria de meio oficial não poderá exceder a duração de dois anos, findos os quais o(a) profissional ascende à categoria de oficial, sendo igualmente de dois anos o prazo para o acesso à categoria de oficial especializado.

14.3- O regime de aprendizagem, restrito aos trabalhadores contratados sem habilitação técnico-profissional adequada, terá a duração de dois anos.

14.4- Logo que completem o período de aprendizagem, os trabalhadores ingressam nas categorias referidas no número 14.1, se for o caso.

14.5- O acesso à categoria de cabeleireiro completo depende da permanência de três anos na categoria de oficial especializado e aprovação em exame realizado em estabelecimento de ensino autorizado oficialmente a conferir tal grau.

14.6- Os trabalhadores que reúnam as condições para aceder à categoria de cabeleireiro completo poderão apresentar o requerimento junto de qualquer das associações outorgantes do CCT ou do estabelecimento de ensino referido no número 14.5.

14.7- O exame referido contará com a participação de um elemento designado por uma associação patronal representativa do sector de atividade, outro designado por uma associação sindical representativa do mesmo sector e um representante credenciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional ou outra entidade em que as partes anuam.

15- Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

16- Os trabalhadores que não se conformem com a classificação que lhes tenha sido atribuída na relação

enviada ao sindicato deverão, dirigir-se a este para que tente a conciliação. Se a conciliação não resultar, o sindicato dará seguimento pelas vias legais ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

17- Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador possuir na categoria ou classe à data da entrada em vigor do presente contrato.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Observar as normas em vigor no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato ou de outros diplomas legais;
- d) Emitir declarações aos seus trabalhadores, quando por estes solicitadas, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- e) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores às suas ordens;
- f) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvidos os trabalhadores, nos termos do número 2 da cláusula 13.^a;
- g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores, sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa, ou ainda do sector de atividade.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) 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;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições do contrato individual de trabalho, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo casos especiais, mediante acordo prévio do trabalhador, do sindicato e do Ministério para a Qualificação e o Emprego;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, excepto quando a mudança resulte de necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Instituto para o Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no número 3 infra;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada.

2- Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, contar-se-á também para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante.

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

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

Cláusula 17.^a

Direito à greve

Nos termos da lei em vigor, é assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos ou quaisquer regulamentos internos, excepto quando os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, nem entrando em concorrência com ela, bem como mantendo sigilo profissional, condições indispensáveis para a viabilidade e progresso das empresas;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que forem confiados pela entidade patronal, jamais efectuando uma utilização abusiva dos mesmos;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Dar cumprimento ao presente CCT, bem como às determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o seguinte:
 - a) Trabalhadores de escritório, cobradores, telefonistas, técnicos de desenho e trabalhadores de informática - Trinta e nove horas;
 - b) Restantes sectores profissionais - Quarenta horas.
- 2- O período normal de trabalho para os trabalhadores do comércio será, em princípio, distribuído de segunda-feira às 13h00 de sábado, em regime de semana inglesa todo o ano.
- 3- Relativamente às empresas que optem por abrir os estabelecimentos sábado todo o dia, o período normal de trabalho dos trabalhadores que prestem trabalho sábado de tarde será distribuído de terça-feira a sábado.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes poderão acordar outro dia de descanso complementar, que não a segunda-feira, a gozar nos cinco dias úteis imediatos.
- 5- Relativamente às alterações dos horários de trabalho, designadamente às mudanças de regime estabelecidas nos números 2 e 3 supra, como sejam a passagem de um regime para outro, e vice-versa, as entidades empregadoras obrigam-se a comunicar aos trabalhadores afectados pelas alterações, com uma antecedência mínima de 15 dias, sob pena de não ser exigível.
- 6- Nos sábados do mês de dezembro haverá trabalho em tempo pleno nas empresas que laborem em regime de semana inglesa todo o ano.
- 7- Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, que não é considerado trabalho extraordinário nem em dia de descanso semanal, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente em 26 de dezembro e 2 de janeiro imediatos, sendo os restantes dias a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, com transferência para o 1.º dia útil imediato, se acaso algum destes dias recair em dia feriado ou equiparado.
- 8- Na Sexta-Feira Santa, haverá trabalho em tempo pleno, bem como no sábado que precede a Páscoa relativamente às empresas que adoptem o regime de semana inglesa todo o ano.
- 9- Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, o qual não é considerado trabalho extraordinário nem em dia de descanso semanal, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente na segunda-feira de Páscoa e num dia a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, a gozar dentro dos 10 dias seguintes.

10- Os trabalhadores cujo horário de trabalho se prolongue para depois das 20h00 terão como compensação o acréscimo de 25 % sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado na empresa durante o dia.

11- Em relação aos trabalhadores cujas categorias profissionais estejam ligadas aos sectores L (Hotelaria) do anexo I do presente contrato, será considerado noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

12- Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas de trabalho ininterrupto a entidade patronal deverá facultar um período de quinze minutos de intervalo para alimentação.

13- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses e os menores não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior.

4- O trabalho suplementar pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;

b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, poderá ser prolongado o trabalho diário até às 23h00, com intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 21.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, cursos de reciclagem ou formação profissional têm direito às regalias previstas na lei à data da publicação do presente contrato.

CAPÍTULO VI

Remuneração do trabalho

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho

1- As retribuições mínimas de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes no anexo III, correspondendo os níveis aí discriminados aos níveis definidos no anexo II.

2- As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem nome completo do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, parte fixa e variável e a trabalho extraordinário, subsídios, diuturnidades, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será obrigatoriamente feito até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4- Para cumprimento do disposto nos números anteriores, o pagamento será efectuado durante as horas de trabalho em numerário, cheque, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador, podendo este indicar, se o entender, o número de conta.

5- Os trabalhadores com responsabilidades pelo serviço de caixa e os que efectuem pagamentos, recebimentos e conferência de valores de forma regular terão direito a um abono mensal para falhas no valor estabelecido no anexo IV, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 23.^a**Remuneração de viajantes e praticistas**

1- Aos trabalhadores caixeiros-viajantes e de praça que não auferam parte variável (comissões) será assegurada uma retribuição mensal mínima equivalente à do primeiro-caixeiro.

2- Aos trabalhadores das categorias profissionais referidas no número anterior, cuja retribuição seja mista (parte fixa mais comissões), a parte fixa não poderá ser inferior à remuneração mínima de terceiro-caixeiro.

3- Nos casos previstos no número anterior, o total da retribuição mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o primeiro-caixeiro.

4- Em qualquer caso, da aplicação deste contrato não poderá resultar um aumento da parte fixa da retribuição que exceda 50 % da remuneração mínima do primeiro-caixeiro.

5- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

6- Para os trabalhadores com retribuição mista, os subsídios de Natal e de férias serão calculados no valor indicado para a respectiva parte fixa, mais a média dos valores calculados que recebeu ou tinha a receber nos últimos 12 meses (parte variável) ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

7- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao fim do mês subsequente àquele em que se efectuou.

8- Não é permitido à entidade patronal só ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9- Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com conhecimento da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes de acidente de viação ocorrido em serviço.

10- No caso de a entidade patronal fornecer viatura ao trabalhador terá de incluir no seguro a responsabilidade pelos passageiros transportados gratuitamente.

11- Aos caixeiros-viajantes e praticistas, bem como a todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, não pode ser alterada a área de trabalho sem prévio acordo dos profissionais.

12- As comissões respeitantes às encomendas, quer em directo, quer telefonadas, quer por escrito, serão creditadas ao trabalhador da respectiva zona após boa cobrança.

13- Os trabalhadores em serviço externo terão direito a ajudas de custo nos termos constantes do anexo IV ou ao pagamento das respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

14- Os profissionais que utilizem carro próprio ao serviço da empresa receberão por quilómetro 0,26 sobre o preço da gasolina.

Cláusula 24.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração suplementar, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 75 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24h00;

c) 100 %, se o trabalho for prestado entre as 0h00 e as 8h00 ou em dias de descanso semanal ou feriados.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno todo aquele que se realize entre as 20h00 e as 8h00.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda aos trabalhadores o direito de descansar um dia por inteiro, num dos três dias seguintes, à sua escolha.

4- Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{(RM \times 12)}{(52 \times n)}$$

Em que:

RH = Retribuição/hora;

RM = Retribuição mensal;

n = Número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Substituição temporária

1- Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 30 dias no período de um ano, passará a receber a retribuição mínima do substituído, durante o tempo que essa substituição durar, desde que o serviço se não coadune com a definição normal da sua categoria.

2- Se a substituição durar mais de dez meses seguidos, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato nas categorias sem acesso obrigatório auferirão por cada período de três anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade, no valor estabelecido no anexo IV, sobre a retribuição real ou efectiva que vinham recebendo, até ao limite de três diuturnidades, independentemente de a sua retribuição real ou efectiva exceder ou não o valor resultante da soma da retribuição estabelecida por este contrato com as referidas diuturnidades.

2- Para efeitos do disposto no número 1, contar-se-á o número de diuturnidades já vencidas nos termos do contrato colectivo anterior, bem como o tempo decorrido após o vencimento da última diuturnidade.

3- Os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderão ficar com vencimento real inferior ao que vinham auferido com a diuturnidade que eventualmente lhe seria atribuída se não fosse a promoção.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a subsídio de Natal, igual a um mês de vencimento real ou efectivamente auferido.

2- O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 20 do mês de dezembro.

3- No ano da admissão ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma importância proporcional aos meses completos de serviço.

4- Se o impedimento do trabalhador prestar serviço, em virtude de doença ou acidente de trabalho, for até dois meses, este manterá o direito à percepção integral do subsídio de Natal.

Cláusula 28.^a

Subsídio e retribuição durante as férias

1- Além da retribuição mencionada no número 2 infra, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2- Os trabalhadores mantêm, durante o período de férias, o direito à retribuição que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho no montante definido no anexo IV.

2- As ausências até duas horas por mês, desde que devidamente justificadas, não determinam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão um dia de descanso semanal obrigatório, que, em princípio, deverá ser ao domingo.

2- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores terão direito a um descanso semanal complementar, conforme o seu período normal de trabalho, estabelecido de acordo com a cláusula 19.

3- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes dias:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal.

4- Os estabelecimentos poderão funcionar no dia de feriado municipal. Os trabalhadores com os quais a empresa obtenha prévio acordo poderão prestar serviço neste dia, recebendo uma retribuição especial de 100 % ou compensando-o com um dia de folga à sua escolha.

5- Salvo o disposto no número anterior, o trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá aos trabalhadores o direito de descansar num dos três dias úteis imediatos e será pago nos termos da alínea c) do número 1 da cláusula 24.^a

Cláusula 31.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, vinculados por contrato de trabalho sem termo ou a termo de duração igual ou superior a um ano, terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da sua retribuição, 22 dias úteis de férias.

2- No ano da admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, o trabalhador adquire o direito de gozar, nesse ano, um período de oito dias úteis de férias, desde que admitido no 1.º semestre.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4- 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 casos especiais previstos nesta cláusula.

5- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até ao dia 15 de março.

6- Não havendo acordo, competirá à entidade patronal fixar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador do seu período de férias, com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, devendo, neste último caso, haver acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8- Presume-se o acordo do trabalhador desde que, afixado o mapa de férias, o trabalhador o não impugne dentro do prazo de oito dias úteis, por meio de carta registada, com aviso de recepção.

9- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa têm direito de gozar as suas férias simultaneamente, sempre que a empresa possua ao seu serviço, pelo menos, quatro trabalhadores.

10- Terão direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as suas férias antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar antecipadamente a entidade patronal, logo que convocados ou, se preferirem, gozá-las quando regressarem ao serviço.

12- Na impossibilidade de gozar férias, na situação referida no número anterior, os trabalhadores receberão a remuneração correspondente.

13- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição e respectivo subsídio de férias, correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

14- No caso previsto no número anterior o trabalhador terá direito à retribuição de um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio correspondente.

15- O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

16- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, doença essa devidamente comprovada e comunicada à entidade patronal, serão as mesmas suspensas, devendo ser retomadas logo após a alta.

17- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, exceptuando-se os casos previstos na lei, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

18- Não se aplica o disposto no número anterior aos casos previstos nesta cláusula ou quando se verifique a cessação do contrato de trabalho.

19- Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, o caso de não haver acordo na marcação do período de férias, a época de férias será fixada entre 1 de julho e 30 de setembro.

20- Os trabalhadores menores deverão gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

21- No caso de os cônjuges estarem ao serviço de empresas diferentes a entidade patronal deverá esforçar-se por conseguir o gozo das férias em simultâneo.

Cláusula 32.^a

Noção de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês, se não forem considerados justificados e serão considerados como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as ausências parciais deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção das referidas na alínea *a*) da cláusula 34.^a

Cláusula 33.^a

Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, deverão os trabalhadores fazer chegar à entidade patronal, nos três dias subsequentes ao início da ausência, documento justificativo da mesma, salvo caso de força maior.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias úteis;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

i) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

ii) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;

c) Aplica-se o disposto na alínea *ii*) ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Nascimento de filhos, durante 2 dias úteis;

e) Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;

f) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, desde que seja assegurado, por outros trabalhadores, o funcionamento do estabelecimento;

g) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, instituições de previdência ou outras a estas inerentes, podendo ser exigida pela entidade patronal a prova escrita da sua veracidade;

h) Prestação de provas de exame por trabalhador-estudante em estabelecimentos de ensino oficial, no próprio dia e véspera.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias.

2- As faltas previstas nas alíneas *a*) a *f*) e *h*) da cláusula anterior não determinam igualmente perda de retribuição.

Cláusula 36.^a

Faltas não justificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.
- 2- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 3- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, com o limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 37.^a

Dispensas

- 1- Os trabalhadores deverão ser dispensados do serviço, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos, para tratar de assuntos da sua vida particular que, comprovadamente, não possam ser tratados fora do período de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.
- 2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 24 horas, salvo caso de impossibilidade comprovada.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar ou outro equiparado por lei, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Formas de cessação

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordo das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade patronal;
 - d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa;
 - g) Extinção de postos de trabalho por inadaptac o do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Justa causa de rescisão do contrato por parte da entidade patronal

- 1- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pelo presente contrato.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os colegas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada da prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar

1- A verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

2- O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5- A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pelas entidades referidas nos números 3 e 4 supra.

6- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer chegar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 10 infra, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

9- Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

10- Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

11- Caso se trate de processo disciplinar contra dirigentes ou delegados sindicais, de que se não prove a justa causa, a indemnização referida no número anterior será elevada para o dobro e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

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

Cláusula 44.^a**Justa causa de rescisão por parte do trabalhador**

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de pré-aviso, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no número 10 da cláusula 42.^a

3- O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 desta cláusula não exonera a entidade empregadora da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a**Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de transmissão, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados por esta, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da transmissão e por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2- No caso de não ser assumida a garantia prevista no número anterior, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho e a entidade patronal terá de conceder a indemnização prevista no número 10 da cláusula 42.^a

3- A entidade adquirente será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão do estabelecimento, emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até à data da transmissão com conhecimento expresso do presumível adquirente.

4- Para efeitos do número anterior, a adquirente, durante o mês anterior à transacção, deverá fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos no prazo referido, sendo ela a exclusiva responsável se o não fizer.

Cláusula 46.^a**Situação de falência**

1- Se houver encerramento definitivo do estabelecimento ou falência, terão os trabalhadores ao serviço da empresa direito à indemnização prevista no número 10 da cláusula 42.^a

2- Os trabalhadores têm o direito de investigar as causas que originaram a situação de falência, na defesa dos seus interesses, para os fins que julgarem convenientes.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalhoCláusula 47.^a**Direitos especiais das trabalhadoras**

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

a) Dispensa de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, sem perda de retribuição, quando clinicamente justificada;

b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, mesmo que prematuro, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido e por conselho médico para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

c) Faltar até 98 dias consecutivos no momento do parto, ainda que prematuro, sem redução no período de

férias nem prejuízo de antiguidade e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos da cláusula 34.^a;

d) Frequentar as consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, desde que tais consultas não possam ser marcadas fora das horas do período normal de trabalho;

e) Interromper o trabalho, em dois períodos distintos de uma hora, podendo, no entanto, acumular num período único de duas horas, no início ou no fim do período diário de trabalho, conforme a maior necessidade da trabalhadora, para amamentação ou aleitação dos filhos, durante um ano após o seu nascimento, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores menores

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

2- Os empregadores e pessoal dirigente devem, de modo especial, velar pela preparação profissional dos menores e criação de um bom ambiente de trabalho do ponto de vista da moral, higiene e segurança no trabalho.

3- Nenhum menor pode ser admitido a prestar trabalho sem ter sido aprovado em exame médico, pago pela empresa, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, devem as empresas assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar do seu desenvolvimento físico e mental e certificar que o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde.

5- Caso o exame realizado nos termos do número anterior conclua que o trabalho prestado pelo menor é prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normal, a empresa deve transferir o menor para outro serviço em que tal não se verifique.

6- As empresas devem assegurar, em relação aos menores ao seu serviço, o cumprimento dos normativos legais relativos à formação profissional.

CAPÍTULO X

Complementos de subsídios e pensões

Cláusula 49.^a

Complemento de pensões de invalidez por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará efectuar a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as capacidades do trabalhador.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral da retribuição, que recebia naquela data, devendo o trabalhador em causa efectuar a entrega da soma das pensões de invalidez ou quaisquer outras que venha a receber.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária, as empresas pagarão, num período máximo de duração de seis meses, no fim de cada mês, a retribuição na íntegra, devendo o trabalhador fazer a entrega das indemnizações a que tenha direito.

CAPÍTULO XI

Sanções

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1- A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas estabelecidas no presente contrato será punida com as seguintes sanções consoante a gravidade da falta:

a) Repreensão;

- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de vencimento, graduada de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2- Para efeitos da efectiva aplicação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração normal e pontual.

CAPÍTULO XII

Contribuições especiais para os sindicatos signatários

Cláusula 51.^a

Arquivo para fins culturais

As empresas abrangidas por este contrato obrigam-se a remeter aos sindicatos signatários, na medida em que tenham trabalhadores neles inscritos, um exemplar de cada publicação por si editada, a fim de que os sindicatos possam organizar um arquivo para formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores neles sindicalizados, salvo se eles expressamente declararem não o desejar.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 52.^a

Constituição

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão contudo direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 53.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 54.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no número 1 da cláusula 52.^a, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que

esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5- No omissis aplicam-se as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XIV

Retribuições complementares

Cláusula 55.^a

Preparação de curso

Técnicos de computadores

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor de que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação pecuniária no valor constante do anexo IV.

Cláusula 56.^a

Trabalhadores de carnes

1- Os primeiros-oficiais quando desempenharem funções de chefia serão remunerados pelo nível VI da tabela de remunerações mínimas.

2- Para além da remuneração fixada no número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal no valor estabelecido no anexo IV.

3- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber, semanalmente, um complemento no valor constante do anexo IV, o qual poderá ser pago em espécie.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores de hotelaria

1- Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições mínimas estabelecidas na tabela de remunerações mínimas, têm igualmente direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação referida no número anterior será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter condições semelhantes às que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que prestem serviço para além das 23h00.

5- O tempo destinado às refeições é de:

a) Quinze minutos para as refeições ligeiras;

b) Trinta minutos para as refeições principais, com excepção para os trabalhadores que prestem serviço antes e depois da refeição, os quais dispõem de uma hora para cada refeição principal.

6- Os trabalhadores só terão direito a tomar duas refeições principais se o intervalo entre ambas for superior a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado até às 11h00.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o que consta da tabela IV em anexo.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só é possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores da tabela referida no número anterior.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores de panificação

1- Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber, mensalmente, a importância correspondente a um 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado, no montante definido no anexo IV.

2- No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de fê-

rias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3- O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação

Cláusula 59.^a

Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives

1- Todos os trabalhadores de relojoaria e ourives de reparação serão classificados como relojoeiros e ourives técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

- Oficial especializado;
- Oficial de 1.^a classe;
- Oficial de 2.^a classe;
- Oficial de 3.^a classe;
- Aprendiz do 3.^o ano;
- Aprendiz do 2.^o ano;
- Aprendiz do 1.^o ano.

2- Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a profissão em empresas que se dediquem também à venda de furnitura deverão colaborar na sua escolha e venda ao público, sempre que a entidade patronal entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3- Em caso algum a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria profissional do trabalhador/técnico de reparação, salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 60.^a

Aplicação do CCT

1- As entidades patronais obrigam-se a cumprir os preceitos legais e contratuais reguladores das relações individuais de trabalho.

2- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3- As empresas que à data da entrada em vigor deste CCT tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias profissionais indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo, tendo a reclassificação eficácia retroactiva à data a partir da qual a tabela de remunerações produz efeitos.

4- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados profissionalmente, de harmonia com as suas funções, nos grupos, subgrupos e categorias constantes do anexo I.

5- Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional.

Cláusula 61.^a

Reclassificações

À data da entrada em vigor do presente CCT, serão operadas as seguintes reclassificações:

Categoria anterior	Categoria actual
Guarda-livros Operador de máquinas de contabilidade Ajudante de guarda-livros	Chefe de secção Primeiro-escriturário Técnico de contabilidade

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo CCTV do comércio e serviços do distrito de Braga**A) Trabalhadores do comércio (COM)**

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

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

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou embala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que entrega os produtos por clientes ou sectores de vendas de acordo com solicitações previamente efectuadas.

Caixa de balcão - É o trabalhador que efectua operações de caixa, recebendo directamente dos clientes as importâncias devidas pela aquisição de mercadorias; verifica as somas devidas; recebe os meios de pagamento, passa recibos ou talões, conforme os casos e regista operações em folhas de caixa.

Operador-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo entre 18 e 25 anos de idade, estagia para operador.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo entre 18 e 25 anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas e elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Operador de supermercado - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência das mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor, colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda. Pode ser designado como operador especializado, operador de 1.^a e operador de 2.^a (supermercados e hipermercado).

Propagandista - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais ou industriais, exposições ou porta a porta.

Expositor/decorado - É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % do seu período de trabalho nestas funções.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção ou operador encarregado (supermercados e hipermercados) - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção: coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

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

Coordenador de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com o mínimo de oito caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras em frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode também ser responsável por um fundo de maneo, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de oito caixas registadoras e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura dos parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras e presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Repositor - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Coleccionador - É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer as funções de caixeiro.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

Auxiliar de agência funerária - É o trabalhador que transporta urnas, lava e veste os cadáveres e auxilia nas demais tarefas o empregado de agência funerária.

Florista - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores e plantas naturais ou artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando para o efeito métodos manuais, mecânicos ou electrónicos.

Encarregado de loja - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta da entidade patronal, organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores, cuida da exposição de mercadorias esforçando-se para que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas, é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

B) Trabalhadores de armazém (ARM)

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

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Conferente - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. Conforme a máquina que utiliza ou manobra, pode ser designado por operador de empilhador, operador de monta-cargas, operador de ponte-móvel, operador de grua, operador de balança ou báscula.

Rotulador/etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

C) Técnicos de vendas (TV)

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltece as qualidades dos produtos, indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou, mantendo-se ao corrente da variação de preços e de certos factores que interessam ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Caixeiro de praça ou pracista - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde esteja instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, isto é, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

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.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e 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.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efectuou.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos específicos.

Inspector de vendas - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de uma ou mais equipas de vendas: controla a execução do programa de vendas acompanhando e fiscalizando o trabalho junto dos clientes ou através dos relatórios de vendas ou outros indicadores, analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre concorrência, tipos de mercados, entre outros; propõe e colabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços; participa na definição de objectivos e na elaboração de novos programas de vendas.

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

D) Portaria, vigilância e limpeza (PVL)

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

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em velar pela segurança e conservação das instalações e dos demais valores que lhe estão confiados, vigiando e ou controlando as entradas e saídas nos locais adstritos à sua função.

Porteiro - É o trabalhador cuja actividade consiste em vigiar e controlar as entradas e saídas da empresa.

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Vigilante - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Chefe de pessoal auxiliar - É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância - É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

Vigilante controlador - É o trabalhador que controla a vigilância, 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.

Ascensorista - É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquire e presta conhecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigiar a lotação, manutenção, conservação e limpeza dos elevadores.

Praticante de ascensorista - É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

E) Trabalhadores de escritório e correlativos (ESC)

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

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

Contabilista/técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas da 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 a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação contabilístico-fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, dirigindo e orientando os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da

empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas sujeitas ao IRC, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Pode ser-lhes atribuído o título de habilitação profissional de técnico oficial de contas.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior, sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas, com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as e dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, com a necessária formação profissional nível III CEE, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente por via de terminais de computador e computador pessoal. Pode coordenar e orientar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Escriturário - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. É classificado em primeiro-escriturário ou segundo-escriturário, em função da antiguidade.

Operador de máquinas de contabilidade - Os trabalhadores com esta categoria profissional à data da publicação do CCT serão reclassificados em escriturários.

Operador de máquinas auxiliares - É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, desde a fotocopiadora à máquina de corte e separação de papel.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que se ocupa da organização e planeamento de toda a documentação contabilística da empresa, executando os trabalhos preparatórios para a sua escrituração, dentro dos princípios e técnicas contabilísticas legalmente aceites. Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas registadas, procedendo a correcções quando julgadas necessárias. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do seu superior hierárquico.

Estagiário de escriturário ou de técnico administrativo - É o trabalhador que auxilia o escriturário ou o técnico administrativo e se prepara para exercer uma dessas categorias.

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 pretendam 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 será classificado de 2.ª classe.

Operador de processamento de texto - É o trabalhador que escreve cartas, relatórios, notas e outros textos, escritos ou ditados, utilizando máquina de escrever ou processador de texto: dactilografa em português ou línguas estrangeiras textos, escritos ou ditados, nomeadamente impressos, relatórios, mapas e outros documentos, opera uma fotocopiadora ou outros equipamentos a fim de reproduzir textos ou outros documentos; revê a documentação dactilografada a fim de detectar erros e procede às eventuais correcções. Por vezes executa trabalhos de arquivo.

Secretário - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia a realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - É o trabalhador que, nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

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

Telefonista - É o trabalhador que opera uma central telefónica de um estabelecimento comercial, industrial ou outro, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.

Cobrador - É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora da empresa cobranças, pagamentos e depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com a empresa.

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 se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado, nas restantes hipóteses é classificado de 2.^a

F) Trabalhadores de informática e computadores (INF e TEC)

F.1) Trabalhadores de informática (INF)

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

Analista de informática - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

Programador - É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise.

Monitor informático - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

Operador de informática - É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

Instalador e ou demonstrador de programas - É o trabalhador que recebe as especificações e instruções programadas pelo programador e, segundo as directrizes, prepara a máquina para o trabalho a realizar, demonstra o modo de operar, instala o programa, assegura o seu bom funcionamento e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados - É o trabalhador que opera e regista dados num terminal de computador ou outro equipamento informático e verifica a exactidão dos dados registados.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento montando bandas, discos, carregando cartões e alimentando impressoras.

F.2) Trabalhadores de electrónica e computadores (TEC)

Técnico estagiário de computador - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de computadores para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de computadores - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar, por substituição, avarias de tipo electrónico da unidade central e periféricos dos computadores para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de primeira linha.

Técnico de computadores de 1.^a linha - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico da unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de suporte de computadores - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções eventualmente propor e realizar modificações e melhoramentos no *hardware* dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico-instrutor.

Técnico de sistemas de computadores - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos dos sistemas para que está habilitado. Está tecnicamente habilitado a propor e realizar modificações nos sistemas operativos e ou micro programação. Pode ainda ter funções de técnico-instrutor.

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

Técnico estagiário de electrónica - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico-instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de sistemas digitais para cujas séries está habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de electrónica - É o trabalhador que, tendo terminado o período de estágio, exerce funções de detecção e reparação, por substituição de avarias de tipo electrónico do sistema para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de electrónica.

Técnico de electrónica - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e de detectar e reparar avarias de tipo electrónico do sistema digital para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico-instrutor.

G) Trabalhadores de vestuário (VEST)

Mestre ou chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta uma secção.

Oficial especializado - É o(a) trabalhador(a) que coordena e controla o trabalho de uma equipa e confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, podendo cortar e provar.

Oficial - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

Costureira especializada - É a trabalhadora que coze manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial especializado, cozendo manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira de emendas - É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas.

Bordadeira especializada - É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

Bordadeira - É a trabalhadora que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos de confecção.

Modelista - É o(a) trabalhador(a) que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que, tendo 15 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

Ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, após ter praticado durante dois anos, tirocina durante igual período para oficial ou costureira.

H) Trabalhadores em carnes (TC)

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carnes, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Embalador - É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e embala os produtos por métodos manuais ou mecânicos.

Servente - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade principal consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureiro - É o(a) trabalhador(a) que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende ao balcão, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

I) Electricistas - Técnicos de rádio, TV e áudio (ELEC)

Encarregado - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção técnica.

Chefe de equipa - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de electrónica, rádio, TV e áudio - É o trabalhador que detecta e repara deficiências dos elementos mecânicos, eléctricos ou electrónicos de aparelhos de rádio, televisão e sonorização, substituindo ou reparando peças e circuitos.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados coadjuva nos seus trabalhos.

J) Metalúrgicos (MET)

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico e outros materiais e executa canalizações em edifícios, canalizações industriais e outros locais.

Chefe de serviços técnicos - É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

Montador-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 roscagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

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 ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

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

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

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

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

Montador de estruturas metálicas ligeiras - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com a 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 máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador/maçariqueiro/estanhador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Pantografador - É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

Mecânico de ar comprimido - É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

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

Atarrachador - É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Funileiro/latoeiro - É o trabalhador que fabrica 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 chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

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

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

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.

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

Praticante - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Aprendiz - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

K) Marceneiros/carpinteiros (MAD)

Dourador de madeira - É o trabalhador que executa o douramento de obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira que previamente aparelha, betuma e enverniza, utilizando pincéis e outras ferramentas manuais.

Envernizador/encerador - É o trabalhador que enverniza e ou encera em superfícies de madeira, utilizando produtos e utensílios apropriados, a fim de lhes transmitir a tonalidade e o brilho desejados.

Estofador - É o trabalhador que reveste estruturas (cascos) e componentes de peças de mobiliário com diversos materiais e fixa os componentes e acessórios, a fim de os tornar confortáveis ou decorar.

Pintor-decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda trabalhos de restauro sobre os mesmos.

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

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; decerbe 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 com estes dispositivos a superfície da peça.

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeira em alto e baixo-relevo.

Assentador ou aplicador de revestimentos - É o trabalhador que assenta em pavimentos, paredes, tectos e outras superfícies, alcatifas e painéis de materiais sintéticos, a fim de as proteger e decorar, utilizando máquinas e ferramentas adequadas.

Decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de espaços interiores, públicos ou privados, de acordo com o seu sentido estético e as preferências do cliente.

Montador de móveis - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro - É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

Restaurador de móveis antigos - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou outros objectos em madeira.

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

Cesteiro - É o trabalhador que fabrica, manualmente ou utilizando máquinas adequadas, artigos entrançados, tais como cestos, caixas e esteiras, móveis de verga ou de outros materiais similares.

Colchoeiro - É o trabalhador que confecciona colchões, distribuindo uniformemente os materiais apropriados nas respectivas capas.

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

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

Costureiro(a) de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro(a) de estofador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, tais como maples, sofás, etc.

Costureiro controlador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Colador de espumas para estofos ou colchões - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Moldureiro - É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas e escolhe as baguetes de acordo com as características da obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

Enchedor de colchões e almofadas - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: Lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Cortador de tecidos para colchões - É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou medidas.

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

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que trabalha com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

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

L) Trabalhadores de hotelaria (HOT)

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende em todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora do estabelecimento 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 controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; 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 produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; 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 da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas e devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

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

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento no serviço à sua responsabilidade, e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se ainda do arranjo e asseio das mesmas.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

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 clientes e anotar os respectivos pedidos.

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

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumo. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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, escolhendo o tipo de prato a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Auxiliar de cozinha - É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Aprendiz - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para as categorias que o requeiram.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

M) Panificação (PAN)

Gerente de padaria - É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins, em várias padarias da mesma empresa.

Encarregado de fabrico - É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos.

Amassador - É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico, nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e da arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

N) Fabrico de pastelaria e confeitaria (PAST)

Mestre - É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

Oficial de 1.ª - É o profissional apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.ª - É o profissional que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.ª - É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar - É o profissional que presta serviço nas operações de fabrico.

Aspirante - É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

Operário - É o profissional que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

Ajudante - É o profissional que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

O) Rodoviários (ROD)

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros) competindo-lhe zelar, sem execução, pelo estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduz veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

P) Técnicos paramédicos (PAR)

Técnico de audiometria e próteses audiométricas - É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz as testagens das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva; executa pequenas reparações.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas - É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações; examina a parte do corpo afectada para determinar os factores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respectivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho ao paciente, procedendo aos ajustamentos necessários; ensina o doente a servir-se com correcção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

Técnico platipodista ou practipedista - É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detectar os diversos tipos de deficiências por apalpamento ou efectuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pediagrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de correctores a serem adoptados como, por exemplo, palmilhas, retores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protectores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constatar os resultados obtidos e, se necessário, introduz modificações no tratamento indicado.

Praticante - É o trabalhador que, não possuindo o respectivo curso de oficial, procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

Q) Ourivesaria/relojeiros - Técnicos de reparação (OUR)

Oficial especializado - É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; procede ao polimento das peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes utilizando lupas e ferramentas adequadas; regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio. Podem ser classificados como oficiais de relojeiros (técnicos de reparação), como oficial de 1.^a, 2.^a e 3.^a classe.

Pré-oficial - É o trabalhador que, concluído o período de aprendizagem, é promovido automaticamente à categoria superior.

Aprendiz - É o trabalhador que pratica para pré-oficial.

R) Técnicos de desenho (TD)

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos e anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Decorador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes e de anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração e dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador-maquetista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador de arte finalista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maquete, está habilitado a executar, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista-coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista-coordenador - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projeto completo, a sua efetivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece por intermédio das redes PERT e ou CPM e do gráfico de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

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 próprios 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.

Desenhador técnico - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa o desenho das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador (gráfico ou artístico) - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos e publicitários a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho e construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (croquis, maquetas), executa com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

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

Medidor-orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno 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 a indicação pormenorizada todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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.

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

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Praticante - É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

S) Cuidados pessoais, saúde, higiene e beleza (BEL)

Cabeleireiro completo (H/M) - O(A) profissional que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também permanentes, penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postiços.

Oficial especializado (H/M) - O(A) profissional que ao executar funções das categorias seguintes executa também com total autonomia ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes desses diagnósticos, descolorações, desfrizagens e no caso do cabeleireiro de homens, corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo.

Oficial de cabeleireiro (H/M) - O(A) profissional que executa o corte normal de cabelo e penteados simples.

Meio oficial de cabeleireiro (H/M) - O(A) profissional que executa o corte normal de cabelo, executa mise en plis, caracóis a ferro e permanentes, corte de barba, lavagem de cabeça e outras tarefas descritas para o(a) ajudante, sob a orientação de um cabeleireiro completo ou oficial especializado.

Ajudante de cabeleireiro (H/M) - O(A) profissional que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos, executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais anteriores.

Massagista de estética - O(A) profissional que executa massagens de estética.

Esteticista - O(a) profissional que executa tratamentos de beleza.

Oficial de posticeiro. - O(A) profissional que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postiços e entretecidos.

Ajudante de posticeiro - O(A) profissional que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas.

Manicura(o)/pedicura(o) - O(A) profissional que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas no caso do(a) manicure ou trata do embelezamento dos pés e(ou) arranjo das unhas no caso do(a) pedicure ou de ambos.

Calista - O(A) profissional que procede à extração dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés.

Auxiliar de recepção - O(A) profissional que recebe os utentes e os encaminha para o profissional respectivo, com vista à execução dos serviços pretendidos, faz marcação de serviços, atende o telefone, podendo ainda efectuar serviço de caixa.

Aprendiz - O profissional que, estando em regime de aprendizagem, não habilitado com curso técnico-profissional adequado, trabalha sob orientação de um profissional mais categorizado.

T) Técnicos de electromedicina/electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raio-X (parte electromecânica) (ELECTROM - E.P.M.RX)

Todos os equipamentos, eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e RX (parte electromecânica), em funcionamento dentro do âmbito hospitalar e clínico, sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de recuperação, cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da tecnologia electromecânica e pneumática.

Técnico estagiário - É o trabalhador estagiário cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electromecânicos e pneumáticos para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

Técnico auxiliar - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico, electromecânico e detectar e reparar por substituição avarias do tipo pneumático elementares assim como material cirúrgico.

Técnico de grau III - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e pneumático por órgãos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de grau II - É o trabalhador cujas funções, consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e pneumático dos órgãos substituídos, de fisioterapia (RI/UV), esterilização, bloco operatório, rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

Técnico de grau I - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias electromecânicas e eléctricas em equipamentos de natureza mais sensível. Está tecnicamente habilitado a estudar projetos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina - É o trabalhador técnico mais qualificado responsável pela oficina, tendo ao seu cargo a coordenação e supervisão da respetiva oficina.

U) Técnicos de electromedicina/electrónica médica (ELECTROM - E.M.)

Todos os equipamentos eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e electrónicos, em funcionamento dentro de âmbito hospitalar e clínico sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da electrónica e da tecnologia (electrónica lógica e digital, microprocessores, fibras ópticas, sistemas computadorizados e ultrassonografia).

Técnico estagiário - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem na manutenção de equipamentos eléctricos e electromecânicos e fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes. Pode por iniciativa e conveniência da empresa frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electromecânicos e electrónicos elementares.

Técnico auxiliar - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico e electromecânico e detectar e reparar por substituição avarias de tipo electrónico elementares.

Técnico de electrónica médica de grau III - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónica de equipamentos de fisioterapia, para as quais está habilitado. Poderá fazer as respectivas calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electrónica médica de grau II - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico, reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e electrocardiografia. Pode ainda ter funções de instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

Técnico de electrónica médica de grau I - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electrónico e electromecânico dos sistemas constituídos por equipamentos associados de funções múltiplas. Está tecnicamente habilitado a estudar projetos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina - É o trabalhador técnico mais qualificado dentro do âmbito electrónico e responsável pela coordenação e supervisão da respetiva oficina.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Enquadramento e categorias profissionais

Trabalhadores do comércio

Nível V

Gerente comercial.

Nível VI

Chefe de compras.
Encarregado de loja.
Encarregado geral.

Nível VII

Caixeiro encarregado.
Chefe de secção.
Operador encarregado.

Nível VIII

Coordenador de caixa.
Operador fiscal de caixa.

Nível IX

Expositor/Decorador.

Nível X

1.º caixeiro.
Colecionador de 1.^a
Demonstrador.
Empregado de agencia funerária de 1.^a
Florista de 1.^a
Operador de supermercado especializado.
Propagandista.

Nível XI

2.º caixeiro.
Colecionador de 2.^a
Empregado de agencia funerária de 2.^a
Florista de 2.^a
Operador de supermercado de 1.^a

Nível XII

3.º caixeiro.
Colecionador de 3.^a
Empregado de agencia funerária de 3.^a
Florista de 3.^a
Operador de supermercados de 2.^a
Repositor.

Nível XIII

Auxiliar de agência funerária.
Caixa de balcão.
Distribuidor.
Embalador.
Rotulador ou etiquetador.
Servente.

Nível XIV

Caixeiro ajudante de 3.º ano.
Operador ajudante de 3.º ano.

Nível XV

Caixeiro ajudante de 1.º e 2.º ano.
Operador ajudante de 1.º e 2.º ano.
Praticante de 2.º ano.

Nível XVI

Praticante de 1.º ano.

Trabalhadores de escritório

Nível IV

Chefe de escritório.
Contabilista/técnico oficial de contas.
Director de serviços.
Secretário-geral.

Nível V

Chefe de secção.
Correspondente de línguas estrangeiras.
Tesoureiro.

Nível VII

Secretário.
Técnico administrativo.

Nível VIII

Técnico de contabilidade.

Nível IX

1.º escriturário.
Caixa.

Nível X

2.º escriturário
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de processamento de texto.
Rececionista de 1.ª

Nível XII

3.º escriturário.
Chefe de pessoal auxiliar.
Cobrador.
Rececionista de 2.ª

Nível XIII

Contínuo.
Telefonista.

Nível XIV

Estagiário de 1.º e 2.º ano.
Porteiro.

Nível XVI

Paquete.

Trabalhadores de armazém

Nível VI

Encarregado geral.

Nível VIII

Encarregado.

Nível IX

Fiel de armazém.

Nível X

Conferente.

Nível XI

Operador de máquinas.

Nível XII

Estagiário de operador de máquinas.

Nível XIII

Distribuidor.

Embalador.

Rotulador/etiquetador.

Servente.

Técnicos de vendas

Nível VI

Chefe de vendas.

Nível VII

Inspector de vendas.

Nível X

Pracista.

Promotor de vendas.

Prospetor de vendas.

Vendedor especializado.

Viajante.

Nível XI

Vendedor.

Marceneiros/Carpinteiros

Nível X

Assentador ou aplicador de revestimentos.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro.

Carpinteiro de limpos.

Costureiro controlador.

Decorador.

Dourador de madeira.

Entalhador.

Envernizador/Encerador.

Estofador.

Marceneiro.

Mecânico de madeiras.

Montador de móveis.

Pintor de móveis.

Pintor-decorador.

Polidor manual.

Polidor mecânico e à pistola.

Restaurador de móveis antigos.

Nível XI

Acabador de móveis.
Colador de espumas para estofos ou colchões.
Colchoeiro.
Cortador de tecidos para estofos.
Cortador de tecidos para colchões.
Costureiro de estufador.
Costureiro de colchões.
Costureiro de decoração.
Enchedor de colchões e almofadas.
Moldureiro.

Nível XII

Cesteiro.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível VII

Chefe de serviços técnicos.

Nível VIII

Preparador de trabalho.

Nível IX

Afinador de máquinas.
Afinador reparador e montador de bicicletas/ciclomotores.
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de ar comprimido.
Mecânico de frio ou ar condicionado.
Mecânico de máquinas de escritório.
Montador-ajustador de máquinas.
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador/Maçariqueiro/Estanhador.
Torneiro mecânico.

Nível X

Atarrachador.
Canalizador.
Funileiro/Latoeiro.
Pantografador.
Pintor.

Nível XII

Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Lubrificador.

Nível XV

Praticante.

Nível XVI

Aprendiz.

Técnicos de desenho

Nível VII

Desenhador projetista.
Decorador projetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador maquetista.

Nível IX

Desenhador (gráfico ou artístico).
Desenhador técnico.
Maquetista coordenador.
Medidor orçamentista coordenador.
Planificador.

Nível X

Decorador.
Maquetista.
Medidor.
Medidor orçamentista.

Nível XI

Arquivista técnico.
Operador heliográfico.

Nível XIV

Tirocinante.

Nível XVI

Praticante.

Trabalhadores de vestuário

Nível VIII

Mestre ou chefe de secção.

Nível IX

Oficial especializado.

Nível X

Bordadeira especializada.
Costureira especializada.
Modelista.
Oficial.

Nível XII

Bordadeira.
Costureira.
Costureira de emendas.

Nível XV

Ajudante.

Nível XVI

Praticante.

Técnicos de eletromedicina/eletromecânica/pneumática/material cirúrgico/raio-x(partes eletromecânica)

Nível III

Chefe de oficina.

Nível V

Técnico de grau I.

Nível IX

Técnico de grau II.

Nível XII

Técnico de grau III.

Nível XIV

Técnico auxiliar.

Nível XV

Técnico estagiário.

Técnicos de eletromedicina/eletrônica médica

Nível I

Chefe de oficina.

Nível II

Técnico de eletrônica médica de grau I.

Nível III

Técnico de eletrônica médica de grau II.

Nível IV

Técnico de eletrônica médica de grau III.

Nível XI

Técnico auxiliar.

Nível XIV

Técnico estagiário.

Técnicos paramédicos

Nível VII

Técnico de audiometria e próteses audiométricas.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.

Técnico de platipodista ou practipedista.

Nível XIV

Praticante.

Hotelaria/Restauração/Pastelaria

Nível VII

Chefe de cozinha.

Nível X

Chefe de *snack*.

Cozinheiro.

Ecónomo.

Encarregado de balcão.

Encarregado de refeitório.

Nível XI

Empregado de mesa de 1.^a

Nível XII

Cafeteiro.

Controlador de caixa.

Dispenseiro.

Empregado de balcão.

Empregado de mesa de 2.^a

Empregado de mesa/balcão de «*self-service*» comercial.

Empregado de refeitório.

Empregado de *snack*.

Roupeiro.

Nível XIII

Auxiliar de cozinha.

Copeiro.

Empregado de limpeza.

Nível XV

Estagiário.

Nível XVI

Aprendiz.

Trabalhadores de informática

Nível I

Chefe de secção.

Nível II

Analista de informática.

Nível III

Programador de informática.

Nível V

Instalador e/ou demonstrador de programas.

Monitor de informática.

Operador de informática.

Nível IX

Operador de computador.

Nível X

Operador de registo de dados.

Eltricistas.

Nível VII

Encarregado.

Nível VIII

Chefe de equipa.

Nível IX

Oficial.

Nível XII
Pré oficial.
Nível XV
Ajudante.
Nível XVI
Aprendiz.

Trabalhadores de electrónica e computadores

Nível I
Chefe de secção.
Nível II
Técnico de sistemas de computadores.
Nível III
Técnico de suporte de computadores.
Nível IV
Técnico de computadores de 1.º linha.
Nível VII
Técnico de electrónica.
Técnico de electrónica, radio, TV e audio.
Nível XI
Técnico auxiliar de computadores.
Técnico auxiliar de electrónica.
Nível XIII
Técnico estagiário de computador.
Técnico estagiário de electrónica.

Trabalhadores de panificação

Nível IX
Encarregado de fabrico.
Gerente de padaria.
Nível X
Amassador.
Forneiro.
Panificador.
Nível XVI
Aprendiz.

Trabalhadores rodoviários

Nível IX
Motorista de pesados.
Nível X
Assistente operacional.
Motorista de ligeiros.
Nível XIII
Ajudante de motorista.

Trabalhadores em carnes

Nível X

1.º oficial.

Nível XII

2.º oficial.

Fressureiro.

Nível XIII

Embalador.

Servente.

Nível XV

Ajudante.

Nível XVI

Praticante.

Penteado, arte e beleza

Nível VII

Cabeleireiro completo (H/M).

Nível XI

Calista.

Esteticista.

Massagista de estética.

Oficial de cabeleireiro (H/M).

Oficial de posticeiro.

Oficial especializado (H/M).

Nível XII

Meio oficial de cabeleireiro (H/M).

Meio oficial de posticeiro.

Nível XIII

Ajudante de cabeleireiro.

Ajudante de posticeiro.

Auxiliar de receção.

Manicura/o.

Pedicura/o.

Nível XVI

Aprendiz.

Ourivesaria/Relojoaria/Técnicos de reparação

Nível IX

Oficial especializado.

Nível X

Oficial de 1.ª

Nível XI

Oficial de 2.ª

Nível XII
Oficial de 3.^a
Nível XIV
Pré-oficial.
Nível XVI
Aprendiz.

Fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível IX
Mestre.
Nível X
Oficial de 1.^a
Nível XI
Oficial de 2.^a
Nível XII
Oficial de 3.^a
Nível XIII
Operário.
Nível XIV
Aspirante.
Nível XV
Auxiliar.
Nível XVI
Ajudante.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível XI
Chefe de grupo de vigilância.
Vigilante controlador.
Nível XII
Chefe de pessoal auxiliar.
Vigilante.
Nível XIII
Guarda.
Servente de limpeza.
Nível XIV
Ascensorista.
Porteiro.
Nível XVI
Paquete.
Praticante de ascensorista.

ARM. - "Armazém.
 BEL. - Penteados, arte e beleza.
 COM. - Comércio.
 ELEC. - Eletricistas.
 ELETROM - E.P.M.RX - Eletromedicina/eletromecânica/pneumática/material cirúrgico/raio-X (parte eletromecânica).
 ELETROM - EM. - Eletromedicina/eletrónica médica.
 ESC. - Escritórios.
 HOT. - Hotelaria/restauração/pastelaria.
 INF. - Informática.
 MAD. - Marceneiros/carpinteiros.
 MET. - Metalúrgicos.
 OUR. - Ourivesaria/relojaria/técnicos de reparação.
 PAN. - Panificação.
 PAR. - Técnicos paramédicos.
 PAST. - Fabrico de pastelaria e confeitaria
 PVL. - Portaria, vigilância e limpeza.
 ROD. - Rodoviários.
 TC. - Trabalhadores em carnes.
 TD. - Técnicos de desenho.
 TEC. - Trabalhadores de eletrónica e computadores.
 TV. - "Técnicos de vendas.
 VEST. - Trabalhadores de vestuário.

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Nível	Remuneração (euros)
I	"1 380,00
II	"1 290,00
III	"1 190,00
IV	"1 090,00
V	"1 014,00
VI	'966,00
VII	'945,00
VIII	'935,00
IX	'925,00
X	'895,00
XI	'880,00
XII	'865,00
XIII	835,00
XIV	'820,00
XV	'820,00
XVI	'820,00

Para vigorar de 1 de abril a 31 de dezembro de 2024.

ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Montante (euros)
Subsídio de alimentação	29. ^a , número 1	5,50
Diuturnidades	26. ^a	20,00
Abono para falhas	22. ^a , número 5	25,00
Ajudas de custo:		
Diária completa	23. ^a , número 13	83,50
Almoço/jantar		16,00
Alojamento		52,00
Subsídio de carnes:		
Mensal	56. ^a	104,00
Semanal		26,00
Subsídio de panificação	58. ^a	5,50
Preparação de curso	55. ^a	15,00
Alimentação completa-hotelaria	57. ^a , número 8	94,00

Para vigorar de 1 de abril a 31 de dezembro de 2024.

ANEXO V

Quadros mínimos de densidades**A) Trabalhadores de comércio**

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro - Operador especializado	–	–	–	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro - Operador de 1. ^a classe	–	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro - Operador de 2. ^a classe	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

Notas:

Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

O número de caixeiros-viajantes não poderá ser superior ao dos caixeiros.

B) Trabalhadores de escritório

Categoria profissional	Número de trabalhadores				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriurário	–	–	–	1	1
Segundo-escriurário	–	1	1	1	2
Terceiro-escriurário	1	1	1	2	2

Nota:

Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros, 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efetuá-lo.

C) Trabalhadores metalúrgicos

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	–	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	–	–	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	–	–	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	–	1	1	1	1	2	2	2	2	2

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

3- O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, motivados pela saída de profissionais, se verificarem, alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve de facto ser informado o respectivo sindicato.

D) Trabalhadores de hotelaria

Categorias profissionais	Número de empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	–	–	–	–	–	–	–	1
Encarregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	–	–	–	–	1	1	2	3
Encarregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Número de empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	–	–	–	–	–	–	–	1	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	–	–	–	–	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	–	–	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

E) Relojoeiros/técnicos de reparação e ourives

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, de acordo com o seguinte quadro de densidade:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Principal	–	–	–	–	1	1	1	1	1	2
Oficial de 1. ^a	–	–	1	1	1	1	2	2	2	2
Oficial de 2. ^a	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
Oficial de 3. ^a	–	1	1	1	1	2	2	3	3	3

2- Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3- As proporções fixadas neste quadro só podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável para os trabalhadores.

4- Para efeitos da aplicação das densidades, são sempre promovidos, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores de maior antiguidade na empresa.

Cláusula 62.^a

Disposição final

1- O presente CCT, ora republicado, corresponde, com exceção das alterações referidas na cláusula prévia, [(o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas) referido no número 1 da cláusula 22.^a, e número 1 da cláusula 56.^a; o anexo IV (Outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.^a, número 13 da cláusula 23.^a, número 1 da cláusula 26.^a, número 1 da cláusula 29.^a, cláusula 55.^a, números 2 e 3 da cláusula 56.^a, número 8 da cláusula 57.^a e número 1 da cláusula 58.^a, e corrige as cláusulas 1.^a e 62.^a)], ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 1998, com as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 1999, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2000, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de julho de 2001, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 janeiro de 2024.

2- As entidades outorgantes do CCT comprometem-se a desenvolver todos os esforços para que, dentro do prazo de vigência, seja negociado um novo clausulado e uma nova tabela salarial aplicável às empresas e aos trabalhadores abrangidos.

Braga, 22 de julho de 2024.

Pela AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga:

Daniel Fernandes Vilaça, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

Mário José Azevedo Oliveira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

Fernando Manuel Xavier Ferreira, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

João Fernandez Cardoso de Albuquerque, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

José Hernâni Costa, mandatário.

Pelo CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro, mandatária.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ana Paula Quintela Rodrigues, mandatária.

Depositado a 16 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 256/2024, 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

Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2010 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a atividade comercial de:

- 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, 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 atividade de grossistas em setores onde não exista ou deixe de existir regulamentação coletiva de trabalho.

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

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, 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 5 dias após a sua publicação e terá um prazo de vigência de 36 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, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 15.^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 diferenciadas 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 16.^a

Promoções obrigatórias

1- Trabalhadores de comércio:

a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a empregado comercial-ajudante ou a operador-ajudante;

b) Após três anos de permanência na categoria, o empregado comercial-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a empregado comercial e a operador, respectivamente;

c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior;

d) Os trabalhadores que à data de admissão sejam detentores de cursos de formação profissional obtidos na Escola de Comércio de Lisboa iniciarão a carreira profissional classificados, no mínimo, como empregados comerciais.

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 três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de pacote ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

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;

e) Os pacotes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3- Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos - complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular - será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de um ano, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;

c) 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;

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4- A) Trabalhadores electricistas:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após um período de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de meio ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);

d) 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;

e) 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:

a) 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;

b) 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;

c) 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) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) 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 XI para as categorias do nível XII 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, 1.^o ano, logo que concluíam dois anos de prática.

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 XI, 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:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

f) 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 completarem três anos de permanência nessa categoria.

10- Fogueiros:

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

11- Relojoeiros:

a) O aprendiz do 1.^o ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.^o ano;

b) O aprendiz do 2.^o ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.^o ano;

c) O meio-oficial do 1.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.^o ano;

d) O meio-oficial do 2.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 3.^o ano;

e) O meio-oficial do 3.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.^a;

f) 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 f), 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 SITESE.

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.

5- 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.

6- 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.

7- 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

8- 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 aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos;

b) 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;

c) 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;

d) 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:

1) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

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

14- Trabalhadores de agências funerárias:

a) Após três anos 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 17.^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 V da tabela 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 XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % de vencimento do nível XII da tabela I 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 V da tabela 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 V da tabela 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

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de julho de 2024 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de 3,70 €.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 37.^a**Tipos de faltas e sua duração**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filho ou enteado até 20 dias consecutivos;
 - c) As motivadas por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta não incluídos na alínea anterior, pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até 5 dias consecutivos;
 - d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até 2 dias consecutivos;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a deste CCT e da lei;
 - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - m) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 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 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 m) 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 f) 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 dois 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) Este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Parentalidade

O regime e as matérias referentes à parentalidade regem-se pelo constante na legislação em vigor.

Cláusula 49.^a-A

Faltas para assistência a menores

(Eliminado.)

Cláusula 49.^a-B

Trabalho suplementar

(Eliminado.)

Cláusula 49.^a-C

Regime das licenças, faltas e dispensas

(Eliminado.)

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho, aplicam-se, respectivamente, de 1 de julho a 31 de dezembro de 2024.

Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de julho a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I	820,00 €	820,00 €	820,00 €
II	820,00 €	820,00 €	820,00 €
III	820,50 €	820,50 €	820,50 €
IV	821,50 €	821,50 €	821,50 €
V	822,00 €	823,00 €	824,00 €
VI	823,00 €	825,00 €	840,00 €
VII	825,00 €	842,00 €	856,00 €
VIII	841,00 €	907,00 €	923,00 €
IX	864,00 €	932,00 €	949,00 €
X	876,00 €	935,00 €	991,00 €
XI	912,00 €	951,00 €	1 017,00 €
XII	983,00 €	1 042,00 €	1 081,00 €

Nota: As categorias, até agora, enquadradas nos níveis I-A e I-B passam a estar enquadradas no nível I.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Em vigor de 1 julho a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Remunerações
I	845,00 €
II	918,00 €
III	1 032,00 €
IV	1 185,00 €
V	1 294,00 €
VI	1 411,00 €
VII	1 601,00 €
VIII	1 664,00 €

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Em vigor de 1 de julho a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Tabela 1	Tabela 2
I a)	1 158,00 €	1 221,00 €
I b)	1 249,00 €	1 318,00 €
I c)	1 352,00 €	1 439,00 €

II	1 500,00 €	1 628,00 €
III	1 760,00 €	1 881,00 €
IV	2 099,00 €	2 222,00 €
V	2 455,00 €	2 576,00 €

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1200 empresas e 8363 trabalhadores.

Lisboa 8 de julho de 2024.

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odívelas:

Catarina Pereira Henriques, mandatária.

Pela ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Lurdes Apolinário, mandatária.

Pela ACICA - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odívelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a atividade comercial de:

- 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, 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 atividade de grossistas em setores onde não exista ou deixe de existir regulamentação coletiva de trabalho.

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

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, 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 5 dias após a sua publicação e terá um prazo de vigência de 36 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, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a

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

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a 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, por escrito, à entidade empregadora a identificação dos seus delegados, de que será afixada cópia da comunicação 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 primeiro 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 cinquenta 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 15 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 relativas 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 profissionalCláusula 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 officiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.^a criar 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) Como praticante de empregado comercial só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) 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;

d) Os trabalhadores que tenham ingressado na profissão com a categoria de praticantes e nela tenham permanecido pelo menos um ano, ao ascenderem à categoria de empregado comercial-ajudante nela permanecerão tão-só por dois anos.

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

Idade mínima de 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 tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Grupo F - Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G - Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III);

c) 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 como aprendizes os trabalhadores de 16 e 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-electricista;

c) 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;

d) 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;

e):

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 empresas (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;
- b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

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; equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, *design* e arquitectura, artes gráficas;
- c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista, do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Emprego e Segurança Social;
- d) 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;
- e) 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.

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante B, pelo período de seis meses, findo o qual passam à 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 XI, 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- A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos.

2- 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.

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

4- 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.

5- 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 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 faltem 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.

5- Não poderão ser admitidos como aspirantes indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

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 - Penteados 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.

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.

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 dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B e 240 dias nas categorias do nível XII 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 14.^a-A

Contratos a termo

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

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

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

Cláusula 15.^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 diferenciadas 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 16.^a

Promoções obrigatórias

1- Trabalhadores de comércio:

- a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a empregado comercial-ajudante ou a operador-ajudante;
- b) Após três anos de permanência na categoria, o empregado comercial-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a empregado comercial e a operador, respectivamente;
- c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior;
- d) Os trabalhadores que à data de admissão sejam detentores de cursos de formação profissional obtidos na Escola de Comércio de Lisboa iniciarão a carreira profissional classificados, no mínimo, como empregados comerciais.

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 três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de pacote ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;
- 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 completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- e) Os pacotes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3- Trabalhadores metalúrgicos:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos - complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular - será obrigatoriamente promovido a praticante;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de um ano, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;
- c) 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;
- d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4- A) Trabalhadores electricistas:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após um período de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de meio ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
- d) 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;
- e) 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:

a) 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;

b) 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;

c) 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) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) 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 XI para as categorias do nível XII 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, 1.^o ano, logo que concluíam dois anos de prática;

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 XI, 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:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

f) 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 aprendiz do 1.^o ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.^o ano;

b) O aprendiz do 2.^o ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.^o ano;

c) O meio-oficial do 1.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.^o ano;

d) O meio-oficial do 2.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 3.^o ano;

e) O meio-oficial do 3.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.^a;

f) 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 f), 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 SITESE.

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.

5- 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.

6- 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.

7- 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

8- 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 aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos;

b) 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;

c) 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;

d) 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:

1) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem;

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

14- Trabalhadores de agências funerárias:

a) Após três anos 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 17.^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 aфирam 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 aфирam 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 V da tabela 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 XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % de vencimento do nível XII da tabela I 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 V da tabela 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 V da tabela 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

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de julho de 2024 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de 3,70 €.

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 do subsídio, 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.

7- O subsídio de Natal poderá ser pago em duodécimos, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

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 empregadora transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade empregadora, sem prejuízo do dever de zelo e guarda por parte do trabalhador relativamente aos instrumentos que lhe forem confiados.

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, mediante apresentação dos respetivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade empregadora em cada caso;

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, padrastos 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 V da tabela 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, padrastos 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 de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas.

4- O período diário de trabalho, por acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, pode ser interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

5- Por acordo escrito entre a entidade empregadora e o 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.

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 22h30, 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- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

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

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

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

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

7- 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 22h00 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.

4- Para os trabalhadores admitidos anteriormente a 1 de setembro de 2011, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 e as 7h00, mantendo-se o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizarem a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

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- Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar os 22 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril terão direito a gozar mais três dias úteis de férias em qualquer período do ano.

3- 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 um dia útil de férias em cada um dos referidos períodos.

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

5- 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 6 e 7.

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

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

8- *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.

9- 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.

10- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração de trabalho, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do trabalho.

11- 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.

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

13- 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.

14- 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, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, e que deverá ser pago antes do início das férias.

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.

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 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

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filho ou enteado até 20 dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta não incluídos na alínea anterior, pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até 5 dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até 2 dias consecutivos;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 6.ª e 7.ª deste CCT e da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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 m) 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 f) 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 dois 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) 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 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- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 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 de 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 obedecem 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, e daí decorrer, para si, prejuízo sério, querendo resolver o contrato terá direito às indemnizações previstas na presente convenção.

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

4- 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 do presente CCT.

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 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 a indemnização.

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

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Parentalidade

O regime e as matérias referentes à parentalidade regem-se pelo constante na legislação em vigor.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

Esta matéria é regulada pela legislação em vigor.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas gerais

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 53.^a

Segurança e saúde 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 fração;
 - 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 60 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, sendo o prazo máximo para a sua conclusão de 120 dias.
- 7- A execução da pena só pode ter lugar nos três meses 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 responsável pela área laboral, 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 transitórias

Cláusula 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

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato coletivo de trabalho, aplicam-se, respetivamente, de 1 de julho a 31 de dezembro de 2024.

Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de julho a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I	820,00 €	820,00 €	820,00 €
II	820,00 €	820,00 €	820,00 €
III	820,50 €	820,50 €	820,50 €
IV	821,50 €	821,50 €	821,50 €
V	822,00 €	823,00 €	824,00 €
VI	823,00 €	825,00 €	840,00 €
VII	825,00 €	842,00 €	856,00 €
VIII	841,00 €	907,00 €	923,00 €
IX	864,00 €	932,00 €	949,00 €
X	876,00 €	935,00 €	991,00 €
XI	912,00 €	951,00 €	1 017,00 €
XII	983,00 €	1 042,00 €	1 081,00 €

Nota: As categorias, até agora, enquadradas nos níveis I-A e I-B passam a estar enquadradas no nível I.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Em vigor de 1 julho a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Remunerações
I	845,00 €
II	918,00 €
III	1 032,00 €
IV	1 185,00 €
V	1 294,00 €
VI	1 411,00 €
VII	1 601,00 €
VIII	1 664,00 €

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Em vigor de 1 de julho a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Tabela 1	Tabela 2
I a)	1 158,00 €	1 221,00 €
I b)	1 249,00 €	1 318,00 €
I c)	1 352,00 €	1 439,00 €
II	1 500,00 €	1 628,00 €
III	1 760,00 €	1 881,00 €
IV	2 099,00 €	2 222,00 €
V	2 455,00 €	2 576,00 €

Notas:

- 1- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 1686,00 €;
 b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 1686,00 €;
 c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.
- 2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Cláusula 59.^a**Revogação de contratos anteriores**

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2- Nos aspectos em que o novo texto for omissivo 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

Reclassificação

Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas são reclassificados como segue:

- Propagandista em delegado de informação;
- Caixeiro em empregado comercial;
- Praticante de caixeiro em praticante de empregado comercial;
- Caixeiro-ajudante em empregado comercial-ajudante;
- Caixeiro-viajante em técnico de vendas;
- Caixeiro de praça em técnico de vendas;
- Caixeiro de mar em técnico de vendas;
- Vendedor especializado em técnico de vendas especializado;
- Caixeiro encarregado em encarregado.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;
- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade patronal ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1- A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.

2- A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1- A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2- O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3- A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1- A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2- Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1- Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2- São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1- Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga, em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2- A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1- Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCT ou vigentes na empresa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1- A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2- A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3- Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a

Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

Cláusula 71.^a**Prevalência de normas**

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicados a estes sectores, cuja última publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003.

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- *Praticante* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

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

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

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

6- *Operador* - 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.

7- *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.

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

9- *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.

10- *Delegada 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.

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

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

13- *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.

14- *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

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

16- *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.

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

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

19- *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.

20- *Prospector 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 produtores esse destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

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

22- *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.

23- *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.

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

25- *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.

26- *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.

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

28- *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.

29- *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 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- *Paquete* - É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3- *Guarda ou vigilante* - 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.

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

5- *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.

6- *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.

7- *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.

8- *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.

9- *Encarregado* - É o trabalho 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.

10- *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 - Cobradores

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- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

3- *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.

4- *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.

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

6- *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.

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

8- *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.

9- *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.

10- *Preparador informático de dados* - É o trabalhador que recepciona, 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.

11- *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.

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

13- *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.

14- *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

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

16- *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.

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

18- *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 esteno-dactilógrafo em língua nacional ou estrangeira.

19- *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.

20- *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.

21- *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.

22- *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.

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

24- *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.

25- *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- *Montador-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- *Serrador mecânico* - É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira segundo as espessuras exigidas.

8- *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.

9- *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, empregado máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

10- *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.

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

12- *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.

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

14- *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.

15- *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.

16- *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.

17- *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.

18- *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.

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

20- *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.

21- *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.

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

23- *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.

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

25- *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.

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

27- *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.

28- *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.

29- *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.

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

31- *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.

32- *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.

33- *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».

34- *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.

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

36- *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.

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

38- *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.

39- *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.

40- *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.

41- *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.

42- *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.

43- *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.

44- *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.

45- *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.

46- *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.

47- *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.

48- *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.

49- *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.

50- *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.

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

52- *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.

53- *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.

54- *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.

55- *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 estas 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.

5- *Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

6- *Aprendiz* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

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 encontra 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, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9- *Auxiliar (menor)* - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

10- *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 inspeciona 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, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

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

26- *Marceneiro de instrumentos musicais* - 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, desengrossadeira 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 electrotecnia)* - 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 tirocinio, 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.

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

15- *Medidor tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo 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 XI* - É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocinio 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 tirocinio 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. O tirocinante B pode ocupar-se, eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

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- *Económico* - 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; recebe 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- *Despenseiro* - 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, tulas, 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 filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. E, 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 clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

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.

15- *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- *Estagiário* - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18- *Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que organiza o coordena o funcionamento da secção de pasteleria 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 V da tabela 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 e na 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- *Praticante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.
- 10- *Ajudante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.
- 11- *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:
- 12- *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.
- 13- *Acabador* - 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.
- 14- *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.
- 15- *Ajudante de corte* - É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.
- 16- *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.
- 17- *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.
- 18- *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.
- 19- *Colador* - É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.
- 20- *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.
- 21- *Distribuidor de trabalho* - É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.
- 22- *Engomador ou brunidor* - É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.
- 23- *Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.
- 24- *Monitor* - É o trabalhador especializado que dirige um estágio.
- 25- *Preseiro* - É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.
- 26- *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.
- 27- *Registador de produção* - É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.
- 28- *Revisor* - É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29- *Riscador* - É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia do mapa de corte.

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

31- *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.

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

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

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

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

36- *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.

37- *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.

38- *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.

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

40- *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 - Relojeiros

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.

b) Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais:

Aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.^a, oficial de 1.^a e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S - Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

1- *Despachante privativo* - É o trabalhador técnico que devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, usando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores da mesma ou de outra profissão, adstritos à actualidade aduaneira.

Nota - Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2- *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.

3- *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 foto-litografada 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.

4- *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 (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

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

Nota - Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

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

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

8- *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.

5- *Aspirante* - É o trabalhador que, ingressando na profissão com menos de 18 anos, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne, de embalagens e na limpeza dos utensílios. Procede à distribuição de carnes.

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.

8- *Estagiário* - É o trabalhador que tirocina durante seis meses para as categorias correspondentes aos números 5, 6 e 7.

Grupo Z - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado 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 desfrizagem, 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.

3- *Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

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:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 15\%}{2}$$

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 %.

Grupo AA - Trabalhadores de agências funerárias

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.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacta 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.

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

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis

Grupo A - Trabalhadores de comércio

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

- Caixa de balcão (até três anos);
- Distribuidor (até três anos);
- Embalador (até três anos);
- Operador de máquinas (até três anos);
- Repositor (até três anos);
- Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Empregado comercial (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de 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 VII:

Empregado comercial (três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (três a seis anos);
Delegado de informação;
Com parte variável:
Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

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;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

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

Nível X:

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

Nível XI:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

Grupos B, C, D e E - Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;
Estagiário do 3.º ano;
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);
Assistente administrativo (até três anos);
Guarda;
Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

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

Nível VIII:

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

Nível IX:

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

Nível X:

Secretário de direcção;

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

Nível XI:

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 XII:

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

Grupo F - Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

Grupo G - Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

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 VI:

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 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;
Serrador mecânico;
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 VII:

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 VIII:

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 IX:

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

Nível X:

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

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota - As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-b) - 1.º ano;
Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;
Nível III - 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H - Electricistas

Nível I -b):

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

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).

Nível VIII:

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.

Nível IX:

Chefe de equipa;

Radiomontador geral (até três anos).

Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;

Radiomontador geral (mais de três anos);

Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo I

Construção civil

Nível III:

Auxiliar.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;

Carpinteiro de limpos de 2.ª;

Estucador de 2.ª;

Pedreiro de 2.ª;

Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a

Nível IX:

Encarregado de 2.^a

Nível X:

Encarregado de 1.^a

Grupo J - Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.^o ano;
- b) Aprendiz do 2.^o ano.

Nível III:

Praticante do 1.^o ano;
Praticante do 2.^o ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a
Costureiro de colchões de 2.^a;
Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;
Casqueiro de 2.^a;
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;
Costureiro-controlador de 2.^a;
Costureiro de colchões de 1.^a;
Costureiro de decoração de 2.^a;
Costureiro de estofador de 2.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;
Dourador de ouro de imitação de 2.^a;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^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 VI:

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 estofos 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;

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 VII:

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;
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 VIII:

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

Nível IX:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

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

Nota - As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-b) - 1.º ano;

Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III - 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L - Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);

Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);
Operador heliográfico (mais de três anos);
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

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 VIII:

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

Nível IX:

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 X:

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 XI:

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 XII:

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 VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N - Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;

Empregado de refeitório;

Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;

Controlador de caixa;

Cozinheiro de 3.ª;

Dispenseiro;

Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;

Empregado de mesa de 2.ª;

Empregado de *snack*;

Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;

Ecónomo;

Empregado de mesa de 1.ª;

Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;

Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;

Encarregado de refeitório.

Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo P - Trabalhadores de garagens

Nível V:

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

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q - Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.º ano;
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

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

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

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

Nível VIII:

Adjunto de modelista.
Ajudante de mestre.

Nível IX:

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

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

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

Grupo R - Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Grupo S - Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Fogoeiro de 3.^a

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);
Fogoeiro de 2.^a

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);
Fogoeiro de 1.^a;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

Grupo V - Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.^o ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.^o ano.

Nível V:

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

Nível VI:

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

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

Grupo X - Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador-engomador até três anos;
Recepcionista até três anos.

Nível VI:

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 VII:

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 VIII:

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 IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

Grupo Z - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;
Posticeiro até três anos.

Nível V:

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

Nível VI:

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

Nível VII:

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

Nível VIII:

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 IX:

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

Grupo AA - Trabalhadores de agências funerárias

Nível II:

Empregado de agência funerária ajudante (1.º ano).

Nível III:

Empregado de agência funerária ajudante (2.º ano).

Nível IV:

Empregado de agência funerária ajudante (3.º ano).

Nível VI:

Empregado de agência funerária até três anos.

Nível VII:

Empregado de agência funerária de três a seis anos.

Nível VIII:

Empregado de agência funerária mais de seis anos.

Nível IX:

Encarregado de agência funerária.

ANEXO III-A

Tabela geral de retribuições mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 632,00 €;

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 632,00 € e até 2223,00 €;

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 2223,00 €;

d) No caso das empresas tributadas em IRS os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC;

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas;

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS;

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de janeiro de 1985.

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 exigidos 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) 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 económica 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 controlo permanentemente 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 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 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 econométricas, 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) Supervisa 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 econométricas, 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 prazo;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

c) Elaborar 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 prazo 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 do 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 do 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) Participar 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 do grau III - Descrição geral de funções:

a) Supervisa 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 do 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 empreende 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 do 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 final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código de Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1200 empresas e 8363 trabalhadores.

Lisboa 8 de julho de 2024.

Pela Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Catarina Pereira Henriques, mandatária.

Pela ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Lurdes Apolinário, mandatária.

Pela ACICA - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado a 16 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 255/2024, 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 Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021, com as seguintes alterações salariais nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e n.º 31, de 22 de agosto de 2023.

Aos 19 dias de abril de 2024, a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA, doravante designada por AENL, pessoa colectiva n.º 505 250 586, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050-083 Lisboa, neste acto representada pelo senhor engenheiro Rui Miguel de Sousa Levy e pelo senhor Dr. Ruben Albillo Arribas, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, pessoa colectiva n.º 504 242 695, com sede na Rua Cidade Liverpool, n.º 16 - 2.º, 1170-097, Lisboa neste acto representado por Rui Miguel Jesus Moreira e Luis Pinto Figueiredo na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AENL, acordaram em negociações directas a revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2023, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1-O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 41 trabalhadores e um empregador.

3-A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1-O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, as quais têm um período mínimo de vigência de 12 meses, reportados a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor no mínimo 24 meses.

3-A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 3.^a

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e propor a integração de lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO II

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa deverá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

Cláusula 6.^a

(Carreiras profissionais/categorias profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 8.^a**(Princípio geral)**

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a**(Deveres da empresa)**

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- f) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;
- g) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Pagar pontualmente a retribuição;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- k) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
- l) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- A empresa prestará à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

5- A empresa prestará, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, resposta que, em qualquer caso, deve ser prestada em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 10.^a**(Quotizações sindicais)**

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

Cláusula 11.^a**(Deveres do trabalhador)**

O trabalhador obriga-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- k) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 12.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

É vedado á empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

Cláusula 13.^a**(Formação profissional)**

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2-O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 14.^a

(Actividade sindical no interior da empresa)

1-Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2-Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3-A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4-Os membros dos corpos gerentes da organização sindical, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões de trabalhadores, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Organização temporal do trabalho)

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

2-Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3-Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4-Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou para outra atividade, ficará sujeito às condições genéricas aplicáveis ao grupo profissional que vai integrar, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5-Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho, sem o seu acordo expresso.

6-O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores.

7-O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

8-Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

9-O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte ou derivem da prestação de trabalho do trabalhador, é, para todos os efeitos previstos neste AE, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

10- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

Cláusula 16.^a**(Trabalho por turnos)**

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 60 dias, independentemente dos ajustamentos que vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

a) Acordo dos interessados;

b) Aceitação prévia da empresa;

c) Não violação de normas legais imperativas;

d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;

e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adotar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Que sejam portadores de deficiência;

b) Mulheres grávidas ou lactantes;

c) Menores;

d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

8- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos auferirão um subsídio de turno no valor mensal de 45,00 €, pago 13 vezes por ano.

Cláusula 17.^a**(Trabalho suplementar)**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de cento e noventa horas por ano e por trabalhador.

Cláusula 18.^a**(Descanso semanal)**

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

3- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Na situação prevista no número anterior, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

5- Sempre que possível, a empresa, garante que fará coincidir no mínimo de 13 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo, sendo que destes, 4 terão que ser fim de semana completo.

Cláusula 19.^a**(Local de trabalho)**

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão dos recursos humanos, o empregador prosseguirá uma prática no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 20.^a

(Férias e subsídio de férias)

Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 21.^a

(Feriados e faltas)

- 1- Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.
- 2- O dia 24 de dezembro, quando efectivamente trabalhado, será para todos os efeitos, tratado como feriado.
- 3- No demais, em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são regulados pela Lei e pelas normas regulamentares vigentes.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 22.^a

(Retribuição)

- 1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.
- 2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.
- 3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objetivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.
- 4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objetivos.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

- 1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 8,00 €.
- 2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período mínimo de 4 horas.
- 3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de chamada)

Sempre que o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar, por um período inferior a 4 horas, sem ser no prolongamento ou em antecipação do seu período normal de trabalho, receberá um montante fixo de 10,00 € por cada chamada.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de risco)

Todos os trabalhadores que detenham categorias profissionais integradas na carreira de manutenção, assim como os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de mecânica, auferirão um subsídio de risco no valor mensal de 38,00 €, por 13 vezes por ano.

ANEXO I

Descrição de funções

1 - Carreira de operação de tráfego

Supervisor do centro de controlo de tráfego - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais necessários às actividades de controlo de tráfego, incluindo os registos de operações, garantindo o nível de serviço definido pela empresa. Elabora relatórios de ocorrências, tanto de tráfego como de sistemas de gestão e controlo de tráfego. Se necessário efectua atendimento personalizado aos Utentes. Pode operar os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. Pode exercer qualquer das funções atribuídas aos operadores do centro de controlo de tráfego.

Operador do centro de controlo de tráfego - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

Oficial de mecânica - Procede a patrulhamento ao longo do espaço da concessão, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e conservação/manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

2 - Carreira de manutenção

Supervisor de assistência e manutenção - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Responsável de sistemas de campo - Gere todos os equipamentos de telemática e electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

Técnico de campo de sistemas de telemática - Colabora na realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Electricista - Participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas, seguindo orientações técnicas superiores. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos, de alta, média e baixa tensão, regulação, instrumentação, comando e protecção.

Fiel de armazém - Assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. Pontualmente, poderá dar apoio a tarefas de operação e manutenção na auto-estrada.

Operador de equipamentos especiais - Opera equipamentos especiais e executa as operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

Oficial de conservação e manutenção - Executa as diferentes tarefas de operação e conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Ajudante de conservação e manutenção - Executa tarefas de operação e conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

3 - Carreira de apoio

Técnico de administração de sistemas - Implementa, mantém e gere todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Presta assistência às restantes concessionárias. Realiza a análise de *logs* para identificação de potenciais problemas.

Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; 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 a obtenção de 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 o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento: elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, no termo dos Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

Técnico administrativo-financeiro - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: colabora na escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

Técnico administrativo - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo de correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo normas existentes ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquicas ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Assistente administrativo - Executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido, sob orientação superior. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Pode receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa.

Recepcionista - Recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

ANEXO II

Regulamento de Carreiras

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o Regulamento de Carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

Cláusula 2.^a

(Conceitos fundamentais)

1- Por «carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma atividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «progressão» (evolução horizontal), entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «nível de remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

Cláusula 3.^a

(Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efetivo de funções inferior a 8 meses.

3- Para efeitos de contabilização do prazo previsto no número anterior, consideram-se excluídas as ausências motivadas por acidente de trabalho.

4- A avaliação é da competência da chefia máxima do serviço ao qual o trabalhador pertence, a qual ouvirá, caso exista, a chefia direta do trabalhador.

5- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de abril desse mesmo ano.

6- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) Cada trabalhador terá um prazo, para reclamar, querendo, não inferior a 15 nem superior a 20 dias úteis, a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

7- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, encontra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de percentagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos;
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos;
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 pontos;
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos.

Cláusula 4.^a

CrITÉRIOS DE PROGRESSÃO

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 5.^a

A aplicação do presente anexo terá início no ano de 2014, ano em que se iniciará a avaliação.

ANEXO III

Carreira	Categorias	Níveis remuneratórios €						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de tráfego	Supervisor do centro de controlo de tráfego	1 335,00 €	1 375,00 €	1 415,00 €	1 459,00 €	1 502,00 €	1 545,00 €	1 594,00 €
	Operador do centro de controlo de tráfego	1 045,00 €	1 075,00 €	1 108,00 €	1 141,00 €	1 176,00 €	1 211,00 €	1 246,00 €
	Oficial de mecânica	947,00 €	976,00 €	1 005,00 €	1 036,00 €	1 066,00 €	1 098,00 €	1 130,00 €
Manutenção	Supervisor de assistência e manutenção	2 000,00 €	2 062,00 €	2 121,00 €	2 188,00 €	2 249,00 €	2 319,00 €	2 386,00 €
	Responsável de sistemas de campo	1 818,00 €	1 873,00 €	1 929,00 €	1 987,00 €	2 046,00 €	2 108,00 €	2 170,00 €
	Técnico campo sistemas telemática	1 092,00 €	1 125,00 €	1 160,00 €	1 193,00 €	1 230,00 €	1 266,00 €	1 304,00 €
	Electricista	1 153,00 €	1 187,00 €	1 224,00 €	1 260,00 €	1 297,00 €	1 337,00 €	1 377,00 €
	Fiel de armazém	972,00 €	1 000,00 €	1 032,00 €	1 062,00 €	1 092,00 €	1 125,00 €	1 160,00 €
	Operador de equipamentos especiais	1 033,00 €	1 064,00 €	1 096,00 €	1 128,00 €	1 162,00 €	1 196,00 €	1 232,00 €
	Oficial de conservação e manutenção	925,00 €	947,00 €	970,00 €	986,00 €	1 006,00 €	1 031,00 €	1 058,00 €
	Ajudante de conservação e manutenção	864,00 €	883,00 €	900,00 €	922,00 €	945,00 €	968,00 €	992,00 €
Apoio	Técnico de administração de sistemas	1 818,00 €	1 873,00 €	1 929,00 €	1 987,00 €	2 046,00 €	2 108,00 €	2 170,00 €
	Técnico oficial de contas	2 000,00 €	2 062,00 €	2 121,00 €	2 188,00 €	2 249,00 €	2 319,00 €	2 386,00 €
	Técnico administrativo-financeiro	1 636,00 €	1 686,00 €	1 737,00 €	1 787,00 €	1 843,00 €	1 897,00 €	1 955,00 €
	Técnico administrativo	1 493,00 €	1 537,00 €	1 582,00 €	1 630,00 €	1 678,00 €	1 730,00 €	1 780,00 €
	Assistente administrativo	1 178,00 €	1 213,00 €	1 249,00 €	1 287,00 €	1 324,00 €	1 365,00 €	1 404,00 €
	Recepcionista	972,00 €	1 000,00 €	1 032,00 €	1 062,00 €	1 092,00 €	1 125,00 €	1 160,00 €

Lisboa, 19 de abril de 2024.

Pela Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA:

Rui Miguel de Sousa Lobo Levy, na qualidade de procurador.

Ruben Albillo Arribas, na qualidade de procurador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Rui Miguel Jesus Moreira, na qualidade de mandatário.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 257/2024, 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 Portugs II - Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2018 com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Portugs II - Reboques Marítimos, SA e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 51.^a-A (Adesão individual ao contrato).

2-O presente acordo abrange 1 (um) empregador e 45 trabalhadores à data da assinatura.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a**Denúncia e revisão**

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2-No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3-A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder por escrito, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4-As negociações devem iniciar-se dentro de 15 dias a contar da apresentação da contraproposta ou do termo do prazo fixado no número três.

CAPÍTULO II

Admissão e período experimental

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1- Só podem ser admitidos na empresa os titulares de cédula marítima com qualificação mínima adequada.
- 2- É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

- 1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo realizar-se diretamente no mercado de trabalho ou através da escala de embarque existente no SITEMAQ.
- 2- Sempre que a PORTUGS recorra às escalas de embarque existentes no SITEMAQ, as requisições para recrutamento devem dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.
- 3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o trabalhador apresentará, obrigatoriamente, ao armador a credencial do SITEMAQ.
- 4- A PORTUGS pode recusar qualquer trabalhador fornecido pela escala de embarque do SITEMAQ.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:
 - a) 90 dias, para marinheiros;
 - b) 180 dias, para mestres e maquinistas.
- 2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto, a duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
- 3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 7.^a

Acesso e promoção dos trabalhadores

- 1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, observando-se como único critério de promoção a competência e qualificação profissional do trabalhador.
- 2- Só podem desempenhar, na equipagem, as funções de mestre os inscritos marítimos devidamente habilitados com as qualificações profissionais adequadas, salvo os casos previstos na lei.
- 3- Só podem desempenhar as funções de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com as qualificações profissionais adequadas, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

- 1- A PORTUGS é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AE quanto a qualificações profissionais mínimas;
 - b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e certificados, facilitando para o efeito a frequência das aulas e a preparação para os exames;
 - c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.
- 2- O trabalhador está obrigado à frequência dos cursos previstos na alínea c) do número anterior.
- 3- As demais obrigações da PORTUGS e dos trabalhadores são as previstas e reguladas pela lei.

Cláusula 9.^a

Categoria profissional e transmissão de instruções

1- As funções e categorias profissionais abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- As ordens e instruções são dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da PORTUGS

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da PORTUGS:

- a) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e das normas que o regem;
- b) Observar o disposto nas convenções internacionais aplicáveis em Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua função e regime de trabalho;
- e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções, de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;
- i) Permitir aos trabalhadores o exercício de cargos, para os quais seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de Segurança Social e comissões oficializadas inerentes à atividade sindical;
- j) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- l) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- m) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- n) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;
- o) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

Cláusula 11.^a**Deveres do trabalhador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, comunicando as mesmas à direção da PORTUGS;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Cumprir as ordens e instruções da PORTUGS em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos ou garantias;
- h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Velar pela conservação, manutenção e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- j) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Frequentar de modo diligente os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, nomeadamente usar o equipamento de proteção e segurança que lhe for distribuído e tomar conhecimento, conhecer, aplicar e fazer aplicar todas as normas constantes do Manual de Segurança da PORTUGS ou de outro que o substitua total ou parcialmente;
- n) Cumprir com as disposições do Regulamento de Controlo de Álcool e Substâncias Psicotrópicas que esteja em vigor na PORTUGS, nomeadamente, não ingerir ou estar sobre o efeito de álcool nem substâncias ilícitas durante o período e tempo de trabalho de acordo com o regulamento da PORTUGS e sujeitar-se ao despiste do álcool e da toxicod dependência;
- o) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 12.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à PORTUGS:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho com o único objetivo de, com essa modificação, diminuir a retribuição do trabalhador, salvo havendo o seu acordo e nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela PORTUGS ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo resolutivo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho de referência aquele em que a embarcação a que o trabalhador está adstrito faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para as operações, designadamente os portos de Lisboa, Setúbal.

2- A atividade profissional dos trabalhadores marítimos abrangidos por este AE será prestada a bordo de qualquer embarcação da empresa, nos portos nacionais onde a PORTUGS tem operações ou em locais de docagem e estaleiros de reparação de embarcações.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, incluindo em portos nacionais onde a PORTUGS não tenha operação.

4- Quando a PORTUGS iniciar operação regular noutros portos nacionais, a inclusão desses portos no presente AE, será objeto de negociação com o SITEMAQ.

Cláusula 14.^a

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso mínimo de 77 (setenta e sete) horas num período de sete dias e, pelo menos, a um período de 10 (dez) horas de descanso entre jornadas de trabalho, o qual pode ser dividido em dois períodos, um dos quais deve ter, no mínimo, a duração de seis horas.

2- O trabalhador não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

3- O descanso diário durante a jornada de trabalho, bem como o descanso entre jornadas, poderá ser interrompido em caso de serviço urgente, devendo ser retomado após terminado o serviço.

Cláusula 15.^a

Sistema de turnos

1- Os trabalhadores integrados nas categorias profissionais abrangidas pelo presente acordo exercerão funções em sistema de turnos e disponibilidade, nos termos e condições previstos na presente cláusula.

2- O sistema de turnos compreende um ciclo de prestação de trabalho normal durante sete dias consecutivos a bordo, imediatamente seguido de um ciclo de descanso durante sete dias consecutivos.

3- Os ciclos de descanso semanal de sete dias já integram os dias de descanso semanal obrigatório e complementar previstos na lei.

4- Incumbe à PORTUGS a definição dos turnos e escalas de rotação de trabalhadores, ouvidos os trabalhadores abrangidos.

5- A escala de turnos anual deve ser afixada no local de trabalho no início de cada ano, com uma antecedência mínima de 7 (sete) dias relativamente ao início da sua aplicação, salvo nos casos previstos no número seguinte.

6- A PORTUGS poderá alterar a escala de turnos em vigor para substituição de trabalhadores ausentes, independentemente do motivo para a sua ausência, caso em que o exercício de funções em turno distinto daquele para o qual o trabalhador substituto foi inicialmente escalado deverá ser comunicado a este último assim que possível.

7- O trabalhador substituto poderá exercer funções até um máximo de sete dias consecutivos, após o qual deverá ser substituído por outro trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- Não se considera como suplementar o tempo despendido em ações de formação profissional promovidas pela PORTUGS, até ao limite de 50 horas anuais. Não obstante, essas horas serão pagas pelo valor previsto na cláusula 23.^a (Retribuição do trabalho suplementar).

Cláusula 17.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar nos termos da lei, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Consideram-se atendíveis os seguintes motivos:

- a) Frequência de ações de formação profissional;
- b) Participação em atividades sindicais, nos termos da lei, pelos representantes dos trabalhadores;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar.

Cláusula 18.^a

Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores integrados nas funções profissionais abrangidas pelo presente acordo ficam sujeitos ao regime de turnos e disponibilidade previsto no número 2 da cláusula 15.^a

2- O regime de disponibilidade é retribuído nos termos previsto na cláusula 24.^a (Subsídio de disponibilidade).

3- A prestação de trabalho nos períodos de descanso no regime de disponibilidade, é paga como trabalho suplementar e dá ainda direito ao pagamento das folgas não gozadas ou interrompidas.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações

Cláusula 19.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos da lei, do presente acordo de empresa, do contrato de trabalho e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 20.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional do trabalhador, através de transferência bancária.

2- A PORTUGS é obrigada a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um recibo de vencimento, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho prestado no período normal de trabalho e a horas suplementares, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Retribuição base

O trabalhador tem direito à seguinte retribuição base mensal:

- a) Mestre - 1343,00 €;
- b) Maquinista - 1343,00 €;
- c) Marinheiro - 1098,50 €.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade efetiva na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade correspondente a 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à seguinte retribuição, por cada hora de trabalho prestada:

- a) 13,57 €, para mestres e maquinistas;
- b) 10,43 €, para marinheiros.

2- Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou determinada de modo a não ser previsível a oposição da PORTUGS.

3- Em qualquer período de horas extraordinárias será aplicável uma hora adicional para mobilização e uma hora adicional para desmobilização. No entanto, se o período de horas extraordinárias for imediatamente precedido ou seguido por um turno, não serão contabilizadas horas de mobilização ou desmobilização

4- A prestação de trabalho suplementar durante o ciclo de descanso não confere o direito a descanso compensatório, mas acresce ao pagamento do trabalho suplementar o pagamento de um valor correspondente às folgas não gozadas.

Cláusula 24.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela disponibilidade:

- a) Mestre - 1213,50 €;
- b) Maquinista - 1213,50 €;
- c) Marinheiro - 944,00 €.

2- O subsídio de disponibilidade é pago juntamente com a retribuição base mensal.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, subsídio de disponibilidade e diuturnidades.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

1- A retribuição durante o período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo e compreende retribuição base, as diuturnidades e o subsídio de disponibilidade.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no mesmo valor da retribuição das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição e alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a receber de subsídio de alimentação mensal o valor de 211,20 €, pagos 12 vezes por ano.

2- Durante a prestação de trabalho suplementar será atribuído um subsídio de alimentação de 7,34 €, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação. Caso o número de horas extraordinárias ultrapasse as 12 horas, aplica-se o valor do número 3.

3- Por cada turno de 24 horas efetivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de 11,89 € por turno.

4- As tripulações em turnos de 8 horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de 7,12 €, nos seguintes casos:

a) Se estiverem a trabalhar entre as 20h00 e as 21h00; ou

b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de 4 horas no período correspondido entre as 16h00 e as 8h00 horas do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A PORTUGS obriga-se a disponibilizar ou custear um meio de transporte coletivo aos seus trabalhadores, para as deslocações até ao seu local de trabalho.

2- Em caso de impossibilidade de utilização do transporte coletivo, por motivo imputável à PORTUGS, o trabalhador deverá deslocar-se até ao seu local de trabalho utilizando o meio de transporte que aquela indicar para o efeito, sendo as despesas incorridas com o mesmo suportadas pela PORTUGS.

3- No caso de o trabalhador usar regularmente um meio de transporte próprio tem direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 236,00 €.

Cláusula 29.^a

Subsídio fora de barra

Aos trabalhadores que, de forma expressa, demonstrem a disponibilidade para sair fora de barra, será atribuído um subsídio mensal no valor de 153,50 €.

Cláusula 30.^a

Subsídio de viagem

1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

a) 244,10 € para mestres e maquinistas;

b) 195,25 € para marinheiros.

2- O início da viagem será contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se apresente a bordo da embarcação.

3- Os horários de referência para contagem dos períodos de viagem são as 24 horas diárias (das 0h00 às 24h00).

4- Para efeitos de retribuição nos termos do número 1, os dias de partida e chegada serão apurados por períodos de 12 horas caso não ultrapasse as 12 horas (meia diária), com um pagamento mínimo de uma diária.

Cláusula 31.^a

Subsídio de permanência em porto

1- No caso de estadia em porto onde não exista operação da PORTUGS, o trabalhador tem direito a receber subsídio de permanência, pelo período de duração da estadia, no seguinte montante diário, consoante a sua categoria profissional:

a) 207,36 €, para mestres e maquinistas;

b) 170,91 €, para marinheiros.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio previsto no número anterior nos dias de partida e chegada caso a sua permanência no porto seja superior a 12 (doze) horas nesses dias ou a metade se inferior.

3- A alimentação é fornecida pela empresa.

4- No caso de uma embarcação se encontrar em navegação, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar efetivamente a função de cozinheiro, terá direito ao pagamento da quantia de 15,25 € por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar.

5- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 22 880,50 € (vinte e um mil, euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e perma-

nente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 32.^a

Reparações em estaleiro

1- Quando uma embarcação se encontre em estaleiro, para reparação, são aplicadas as seguintes condições:

a) O regime de turnos quatro/sete dias mantém-se para todos os tripulantes afetos a essa embarcação que sejam necessários para fazer manobras ou acompanhar as reparações;

b) Os tripulantes que não sejam necessários podem ser afetos temporariamente a outros serviços, gozar folgas em atraso, destacados para formação ou dispensados do serviço;

c) Durante o período de reparação em estaleiro o horário de trabalho passa a ser das 8h00 às 17h00 ou, se diferente, o correspondente à atividade do estaleiro, garantindo-se sempre o descanso mínimo previsto na cláusula 14.^a (Descanso diário).

2- Se durante a reparação em estaleiro não houver condições de habitabilidade a bordo, a empresa é obrigada a assegurar aos tripulantes, cuja residência diste mais de 50 km do local do estaleiro, a instalação em unidade hoteleira por si designada, bem como o pagamento de um subsídio diário no valor de 59,45 €, o qual inclui já o valor dos subsídios de refeição e alimentação.

3- Para os tripulantes que residam a menos de 50 km do local do estaleiro será pago um subsídio diário no valor de 43,55 € para alimentação e, ainda, um valor de 0,40 € por quilometro do estaleiro até à residência e, caso aplicável, o valor das portagens contra a entrega dos respetivos comprovativos.

Cláusula 33.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, a PORTUGS suporta as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

Cláusula 34.^a

Operações de salvamento

Sempre que um rebocador participe numa operação de salvamento de um navio, não podem os tripulantes reclamar qualquer tipo de remuneração de salvamento ou quaisquer outras quantias devidas na sequência e com base nesse salvamento, junto da empresa, armador ou companhia de seguros.

Cláusula 35.^a

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a PORTUGS obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 381,09 € (trezentos e cinquenta euros) por cada trabalhador.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e descanso complementar

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme as escalas constantes do anexo II e anexo III.

Cláusula 37.^a

Feridos

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

2- São também considerados para todos os efeitos como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa (13 de junho).

Cláusula 38.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de 22 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, exceto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 39.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a PORTUGS e o trabalhador, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- As férias serão marcadas para que cada tripulação tenha aproximadamente duas semanas de férias consecutivas durante a época de Inverno e duas semanas consecutivas durante a época de verão.

4- Os períodos de férias de cada tripulação mudarão todos os anos segundo uma ordem sequencial, a fim de garantir que todas as tripulações gozam férias em diferentes períodos ao longo do ano.

5- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar pode ser concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

6- O mapa de férias, 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, afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro e enviada cópia ao sindicato outorgante.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3- Terminado 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.

4- Nos casos em que a cessação de contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a PORTUGS seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- No caso de ocorrer o termo do ano antes do trabalhador poder gozar a totalidade ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, o gozo das férias será substituído pela remuneração dos dias de férias que o trabalhador deixou de gozar.

4- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a PORTUGS designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

6- A apresentação à PORTUGS de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

No caso de a PORTUGS obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE e na lei, o trabalhador tem direito a receber, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 45.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 46.^a

Indemnização

1-O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a pelo menos um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2-Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3-Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4-A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

5-O trabalhador receberá, por inteiro, o mês em que se verifique a cessação, se esta for da iniciativa da empresa e o de contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado.

CAPÍTULO IX

Prevenção, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 47.^a

Segurança e saúde no trabalho

1-A PORTUGS deve proporcionar aos trabalhadores instalações com boas condições de higiene e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2-O trabalhador está obrigado ao cumprimento integral, e a todo o momento, das normas, regulamentos, instruções e ordens em matéria de segurança e saúde no trabalho.

3-A violação de regras de segurança e saúde no trabalho pelo trabalhador constitui infração disciplinar.

Cláusula 48.^a

Bem-estar a bordo

1-A PORTUGS deve instalar condições materiais nas suas unidades, com vista ao convívio e bom ambiente social.

2-A PORTUGS deve fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das suas unidades.

Cláusula 49.^a

Regulamento de Controlo de Álcool e Substâncias Psicotrópicas

1-Os trabalhadores ficam pelo presente vinculados ao Regulamento de Controlo de Álcool e Substâncias Psicotrópicas que se encontre em vigor na PORTUGS em cada momento.

2-Com o regulamento referido no número anterior a PORTUGS adota uma política de tolerância zero para com as situações de incumprimento face às regras de segurança relacionadas com consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

3-A violação das regras de consumo de álcool e/ou substâncias psicotrópicas pelo trabalhador, conforme previsto no regulamento a que se refere o número 1, constitui infração disciplinar.

Cláusula 50.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença dos seus herdeiros legais.

2- A PORTUGS efetuará, ainda, um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 25 424,00 € (vinte e cinco mil quatrocentos e vinte e quatro euros), o qual será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

3- Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a empresa diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 50.^a-A

Seguro saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título;

2- Os segurados de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas;

3- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros de entre os disponíveis em cada momento da empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO X

Relações entre os outorgantes

Cláusula 51.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, em local próprio e bem visível, todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa.

3- Para o exercício das suas funções, apenas um dos membros da direção sindical, a indicar nos primeiros 15 dias de janeiro de cada ano civil, beneficia de um crédito de horas correspondente a 4 dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição. Os demais membros da direção sindical usufruem do direito a faltas justificadas, não retribuídas, até ao limite de 33 faltas por ano.

4- A PORTUGS obriga-se a enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhada do respetivo mapa de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

Cláusula 51.^a-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com

0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 52.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições do presente AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, com participação na discussão, mas sem direito de voto.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra o nome de dois dos seus representantes, que serão permanentes, sendo o terceiro representante de cada parte indicado, caso a caso, para cada reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como parte integrante do presente AE.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 53.^a

Conciliação e mediação

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

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 54.^a

Revogação do anterior acordo de empresa

1- Com a entrada em vigor do presente acordo é revogado o acordo de empresa celebrado entre a Portugs Lisboa - Reboques Marítimos, SA e o SITEMAQ, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2018, e n.º 21, de 8 de junho de 2023.

2- Em todas as matérias não reguladas pelo presente acordo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 55.^a

Caráter globalmente mais favorável

As partes outorgantes do presente acordo de empresa reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do mesmo relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como em relação a outros acordos e protocolos anteriormente celebrados.

Cláusula 56.^a

Cláusula de salvaguarda

1- A tabela salarial a vigorar no ano de 2024 é a constante da cláusula 21.^a e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 23.^a, 24.^a, 27.^a, 28.^a, 29.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 35.^a, 50.^a), que representam um aumento de 3,5 % (três e meio por cento) em relação à tabela salarial em vigor em 2023, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2024 e vigoram para o ano de 2024.

2- No dia 1 de janeiro de 2025, a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 23.^a, 24.^a, 27.^a, 28.^a, 29.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 35.^a, 50.^a) a vigorar no ano de 2024, serão automaticamente atualiza-

das no mínimo à taxa de inflação média no ano de 2024 divulgada pelo INE - Instituto Nacional de Estatística, e vigorarão para o ano de 2025.

3- No dia 1 de janeiro de 2026, a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 23.^a, 24.^a, 27.^a, 28.^a, 29.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 35.^a, 50.^a) a vigorar no ano de 2025, serão automaticamente atualizadas no mínimo à taxa de inflação média no ano de 2025 divulgada pelo INE - Instituto Nacional de Estatística, e vigorarão para o ano de 2026.

ANEXO I

Funções e categorias profissionais

Mestre

Reporta a: Diretor de operações.

Reporte direto: Todos os membros da tripulação.

Responsabilidades, competências e tarefas:

1) O mestre é sempre responsável pela embarcação e sua tripulação e tem autoridade máxima para adotar as ações necessárias para a segurança da tripulação e do navio ou para proteção do ambiente;

2) Assegurar a operacionalidade e disponibilidade da embarcação e sua tripulação e do seu bom estado em termos técnicos e operacionais;

3) Executar as suas tarefas com profissionalismo e em concordância com as ordens/instruções recebidas do departamento de operações;

4) Quando necessário, preparar relatórios operacionais;

5) Assegurar que a certificação estatutária e da tripulação permanece válida;

6) Assegurar que os recursos necessários para prosseguir as atividades/tarefas a bordo, por exemplo, operações de reboque, operações de lastro, etc., estão disponíveis;

7) Coordenar a assiduidade da tripulação consoante as exigências das operações, o aprovisionamento de bens e assegurar a prontidão para operações;

8) Gerir a disciplina da tripulação, lidando com os problemas de maneira adequada e reportar à direção quando necessário;

9) Proceder à avaliação da tripulação;

10) Manter atualizados os diários de navegação, protestos de mar e outros registos internos e externos;

11) Supervisionar e assistir na manutenção do rebocador conforme necessário fazendo uso dos recursos e sistemas informáticos em uso na empresa;

12) Assegurar que os testes de funcionamento de todos os equipamentos, sistemas e materiais, são realizados de acordo com os padrões em vigor na empresa;

13) Comunicar avarias, anomalias, falhas de funcionamento e necessidades de reparação e manutenção, aos serviços técnicos;

14) Rever periodicamente o sistema de gestão de segurança e reportar as suas deficiências à direção de acordo com o *masters review* e *masters review form*;

15) Cumprir com os sistemas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente da PORTUGS;

16) Estar familiarizado com a regulamentação de segurança e saúde do trabalho associadas com operações de reboque e reportar quando apropriado;

17) Motivar a tripulação da embarcação para se familiarizar com os requisitos dos sistemas de gestão de segurança e o seu cumprimento;

18) Se o mestre julgar que determinado membro da tripulação representa um risco a bordo devido ao incumprimento de provisões da SMS, comportamento antissocial, uso de álcool/drogas ou falta de disciplina, pode dispensar o membro da tripulação em causa. Nesse caso, o mestre deve notificar sempre a gerência de costa, de preferência com antecedência. Posteriormente, deve ser identificada a necessidade de substituição do membro da tripulação, de acordo com o certificado de lotação no mar, antes do navio prosseguir com as operações;

19) Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação;

20) Ministrando a formação a visitantes, trabalhadores e outras pessoas autorizadas pela PORTUGS a aceder ao navio;

21) Participar e garantir a realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da PORTUGS em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo;

22) Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

Maquinista

Reporta a: Mestre/diretor técnico/diretor de operações.

Reporte direto: Quando aplicável, maquinistas.

Responsabilidade, competências e tarefas:

- 1) Responsável por toda a instalação de máquinas e pela manutenção de bordo do rebocador de acordo com o programa acordado de manutenção e reparação por forma a assegurar a operacionalidade do rebocador;
- 2) Manutenção e reparação das instalações de máquinas e auxiliares e do equipamento marítimo;
- 3) Condução e supervisão das máquinas principais, auxiliares e equipamento da embarcação;
- 4) Controlo e monitorização dos níveis de combustíveis, lubrificantes e demais existências fundamentais para o correto funcionamento da embarcação;
- 5) Detetar, avaliar, corrigir e reportar falhas, anomalias e avarias técnicas;
- 6) Informar o Mestre de quaisquer defeitos que possam influenciar a segurança a bordo, desempenho operacional do navio ou do meio ambiente envolvente;
- 7) Supervisão do pessoal que execute ou assista as funções de maquinista;
- 8) Responsável por registar a execução dos trabalhos de manutenção;
- 9) Preparar relatórios de manutenção ou de operação, quando solicitado;
- 10) Manter atualizados os diários de máquinas, livro de registo de óleos (quando aplicável) e outros registos externos ou internos que resultem de exigências regulamentares ou dos sistemas de controlo em vigor na empresa;
- 11) Acompanhar os trabalhos de manutenção e reparação contratados a entidades externas, assegurando a qualidade dos trabalhos e o cumprimento das normas de segurança da empresa;
- 12) Assistir nas operações de largar e atracar;
- 13) Apoiar, quando possível nas tarefas de manutenção do equipamento do convés;
- 14) Cumprir com os sistemas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente da PORTUGS;
- 15) Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação;
- 16) Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da PORTUGS em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo;
- 17) Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional;
- 18) Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

Marinheiro

Reporta a: Mestre.

Reporte direto: Diretor de operações.

Responsabilidades, competências e tarefas:

- 1) Execução das tarefas de marinharia exigíveis pela função considerando as condições da embarcação;
- 2) Execução das manobras de estabelecer e largar durante as assistências a outros navios ou embarcações;
- 3) Auxiliar na navegação quando lhe for solicitado pelo mestre;
- 4) Manobra de atracação e largar da embarcação;
- 5) Controlo, manutenção e assegurar a prontidão do material e equipamento de reboque;
- 6) Comunicar falhas, anomalias e avarias do equipamento de convés;
- 7) Executar a manutenção do convés, toda a embarcação, e seus equipamentos e camarotes;
- 8) Auxiliar o maquinista nos trabalhos de manutenção e reparação;
- 9) Estar familiarizado e cumprir com as exigências dos sistemas de gestão de segurança;
- 10) Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação;
- 11) Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da PORTUGS em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo;

12) Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da PORTUGS em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo;

13) Cumprir com legislação local, regional, nacional e internacional.

Lisboa, 27 de agosto de 2024.

Pela Portugs II - Reboques Marítimos, SA:

Jorge de Lencastre e Castro Black Zickermann, na qualidade de administrador.

Rui José de Sousa Cruz, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 254/2024, 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

Contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 71, onde se lê:

«Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- (...)
- a) (...);
- b) 5 % da retribuição nas horas subsequentes.
- (...)

Deve ler-se:

«Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- (...)
- a) (...);
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes.
- (...)

Na página 72, onde se lê:

«Cláusula 27.^a

Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar

- 1- (...)
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado será remunerado nos termos definidos na cláusula 22.^a»

Deve ler-se:

«Cláusula 27.^a

Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar

- 1- (...)
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado será remunerado nos termos definidos na cláusula 23.^a»

Na página 74, onde se lê:

«Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) As previstas na alínea *d*), do número 4, da cláusula 33.^a, salvo disposição legal em contrário;
- d) (...)
- (...)

Deve ler-se:

«Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) As previstas na alínea *d*), do número 4, da cláusula 34.^a, salvo disposição legal em contrário;
- d) (...)
- (...)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de setembro de 2024 para o mandato de três anos.

Direção nacional:

Presidente - 143463, Rui Jorge Ribeiro Amaral - COMETPOR.
Vice-presidente adjunto - 151833, Paulo Alexandre Nunes Gouveia - DN.
Vice-presidente - 146454, João Luís de Sousa Dias - COMETLIS.
Vice-presidente - 145589, Nuno Miguel da Rocha Soares - COMETPOR.
Vice-presidente - 143507, Paulo Jorge Fernandes de Carvalho - COMETLIS.
Vice-presidente - 148628, Cláudio Marcelo Silva Marciel - CR Madeira.
Vice-presidente - 150537, António Ricardo Barbosa Botelho - CD Aveiro.
Vice-presidente - 143563, Hélio Manuel Guerreiro de Jesus - CD Faro.
Vice-presidente - 145893, Eurico José Ferreira Cancela - CD Aveiro.
Vice-presidente - 147752, Bruno José Milheiro Filipe - DN.
Tesoureiro - 140693, Fernando Jorge Machado Junqueira - COMETPOR.
Secretário-geral - 146256, Rui Miguel Pires da Costa - COMETPOR.
Secretário - 143670, Graciano Camisa Pedro - COMETLIS.
Secretário - 155213, Álvaro Alexandre Salgueiro Pereira - CD Leiria.
Secretário - 147045, Rui Manuel Nunes Sanches Fernandes - DN.
Secretário - 149029, Nuno Miguel Martins Gomes - CR Açores.
Secretário - 150079, José Machado Canal - CD Setúbal.
Secretário - 139116, Paulo Manuel Martins Henriques - COMETLIS.
Secretário - 150224, Mário Filipe Teixeira Afonso - CD Braga.
Secretário - 142466, António José Rechená dos Santos - DN.
Secretário - 148915, João Pedro Ribeiro Peixoto - CD Faro.
Secretário - 145344, José Luís de Jesus Ferreira - DN.
Secretário - 147159, Hugo Manuel Cruz Santos Silva Nicolau - CD Santarém.
Secretário - 150771, Adelino José dos Santos Gaspar Pires - EPP.
Secretário - 153881, Sara Adelaide da Conceição Teixeira - CD Bragança.
Secretário - 151553, Ricardo Manuel Dias Ribeiro - COMETPOR.
Secretário - 149955, Vítor Manuel Gomes Brites - DN.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de maio de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente - The Summer Berry Company Portugal, L.^{da}, representada por Luís Manuel Freitas de Mesquita Dias.

Vice-presidente - LUSOMORANGO - Organização Produtores Peq. Frutos, SA, representada por Gonçalo António Pereira de Araújo Santos Andrade.

Vice-presidente - CAMPOTEC AGRO, L.^{da}, representado por José Guilherme Baptista Pisani Burnay.

Vice-presidente - HORTIPOR-EXPORT, L.^{da}, representado por Telmo Duarte Moreira Rodrigues.

Vice-presidente - CAMPOSOL II, L.^{da}, representada por Rui Pedro Portugal Betencourt Adão.

Vice-presidente - Sousa Prado & Filhos, L.^{da}, Sousa Prado & Filhos Agro Pecuária L.^{da}, representada por Miguel Goden de Sousa Prado.

Vice-presidente - BAMBUPARQUE - Soc. Viveiros de Plantas Exóticas, Unipessoal L.^{da}, representada por Akash Thapaliya.

Suplente - LOGOFRUITS, L.^{da}, representada por Filipe de Botton.

Suplente - GEMUSERING PORTUGAL - Produção Hortícola, L.^{da}, representada por Paul Patrick Le-
nehan.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Pedro Olavo Santos Carreira, em representação da Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA.

Tesoureira - Maria da Conceição Amorim Sousa, em representação da FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA.

Secretária - Neusa Guerreiro, sócia efectiva em nome individual.

Vogal - Tiago Coutinho, em representação da EIB - Empresa Industrial de Borracha, SA.

Vogal - José Ferreira Pinto, em representação da PROCALÇADO - Produtora de Componentes para Calçado, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de setembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Alida Castro - Unipessoal, L.^{da}, representada por José Manuel de Sousa Gomes de Castro.

Vice-presidente - Farcol Protecção Industrial, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Tomás Correia.

Tesoureiro - Atlas Informática, L.^{da}, representada por João Ferreira Alves Laranjeira.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça, eleitos em 27 de maio de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente suplente - Dimas & Silva, L.^{da}, representada por Joana Alves da Rocha e Silva passa a ser representada por Nuno Manuel Coelho de Oliveira Alves.

Vice-presidente suplente - Granorte, Revestimentos Cortiça, L.^{da}, representada por Eduardo Figueiredo passa a ser representada por José Francisco Marques Pedroso.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da} - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 12 de setembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023.

Os trabalhadores da Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da}, com sede na Praça Estação Rodoviária, São Vicente 4700-377 - Braga, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovaram estes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma 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, exceto quando tais plenários tiverem como objetivo a constituição e/ou alteração dos estatutos, caso em que a convocatória tem que ser feita com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
 - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:
- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
 - h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
 - j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
 - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

- 1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:
- a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
 - b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquelas coordenadas.
- 2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores têm:
- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
 - b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência e justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades

relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e das subcomissões, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da CT e das subcomissões gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos efetivos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- E lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua ação e atividade, com a atividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;
- e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de em-

presa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito de Braga.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento Eleitoral para Eleição da CT e outras Deliberações por Voto Secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 54.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respetivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação,

no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

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 CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da 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 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

- 1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.
- 4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
- 6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 67.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 não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsá-

vel pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar 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 da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de precedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 18 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

BIOTEK, 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 Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de setembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BIOTEK, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 16 de dezembro de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: BIOTEK, SA.

Morada: Porto do Tejo, 6030-223 Vila Velha de Ródão.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de setembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua actual redacção, comunicamos que irá ser realizado, no dia 19 de dezembro de 2024, nos serviços municipalizados abaixo identificados, o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome completo: Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas.

Morada: Rua Ilha da Madeira, n.º 2, 2674-504 Loures.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Arestalfer, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Arestalfer, SA, realizada em 5 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

Efetivos:

Gil da Costa Vieira.

Vasco Nuno Gonçalves Coutinho.

Suplentes:

João Carlos de Almeida Barbosa.

Miguel Francisco Piedade Fernandes.

Registado em 16 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

DH Confecções, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DH Confecções, Unipessoal L.^{da}, realizada em 10 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024.

Efetiva:

Fernanda Maria Rocha Domingues.

Suplente:

Joana Patricia Vaz Magalhães.

Registado em 16 setembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 167 do livro n.º 1.