

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 41

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 8,29

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 41	P. 3013-3124	8-NOVEMBRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3017
Organizações do trabalho .....	3118
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |   | Pág. |
|---|------|
| — PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e das respectivas alterações .....  | 3017 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) .....             | 3018 |
| — Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ..... | 3018 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....  | 3019 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos .....  | 3019 |
| — Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos .....  | 3019 |
| — Aviso para PE do CCT e respectiva alteração salarial entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas .....  | 3020 |
| — Aviso para PE dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....              | 3020 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |      |
|--|------|
| — CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... | 3020 |
|--|------|

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	3073
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	3102
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	3103
— CCT entre a ANIMEE — Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial .....	3106
— CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Alteração salarial e outras .....	3108
— CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras .....	3111
— ACT entre a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outra .....	3111
— ACT entre a Douro Azul — Soc. Marítimo-Turística, L. <sup>da</sup> , e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Integração em níveis de qualificação .....	3116
— AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Integração em níveis de qualificação .....	3117
— Acordo de adesão entre o Sind. dos Engenheiros da Região Sul ao AE entre a Borealis Polímeros, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3117
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Ind. de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Deliberação da comissão paritária .....	3118

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SCIF) — Alteração .....	3118
— Feder. dos Sind. Independentes da Banca — Alteração .....	3119

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Professores do Ensino Superior .....	3120
— Sind. dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro — STCDE .....	3121
— Sind. Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública — SNCC/PSP — Comissão instaladora .....	3122

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

— Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal .....	3123
---	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte — Rectificação .....	3123
--	------



---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e das respectivas alterações.**

O ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, abrangem as relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e os trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores.

Das convenções em presença foi solicitada a respectiva extensão a todas as cooperativas não outorgantes em vários distritos do continente.

Constatando-se a existência de enquadramento associativo para as actividades prosseguidas pelas referidas organizações patronais, foram as mesmas informadas da impossibilidade legal de emitir a PE ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e inquiridas sobre o seu interesse na extensão, apenas, ao abrigo do n.º 1 dos referidos artigo e diploma.

De todos os outorgantes, apenas dois reafirmaram pretenderem a extensão ao abrigo do n.º 2 citado, tendo os outros referido simplesmente o seu interesse na emissão da PE, o que, atentos os termos da consulta, se entende como favorável à extensão nos termos do n.º 1 do artigo 29.º supra-referido.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 22 de Abril de 2002, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, são estendidas às relações de trabalho entre as cooperativas

outorgantes de cada uma das convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos nos seguintes termos:

- a) A tabela salarial da convenção prevista no anexo III-A incluído nas «cláusulas transitórias» do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, produzirá efeitos desde 1 de Julho de 2001 até 31 de Dezembro de 2001 e a tabela salarial constante no anexo III do mesmo ACT produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002;
- b) A tabela salarial constante no anexo III das alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 2003;
- c) As diferenças salariais devidas podem ser pagas até 12 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 20 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a GRO-QUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações aos CCT mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29 e 40, de 8 de Agosto e 29 de Outubro de 2003, respectivamente. A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) Não são abrangidas na extensão prevista nas alíneas anteriores as empresas que nos concelhos do Barlavento Algarvio (Albufeira, Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo) se encontrem filiadas na Associação Comercial de Portimão;
- d) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

As tabelas salariais das convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portimão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;
- c) Não são abrangidas na extensão prevista nas alíneas anteriores as empresas que nos concelhos do Barlavento Algarvio (Albufeira, Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo) se encontrem filiadas na Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve;
- d) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos desde 1 de Setembro de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria de extensão produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 2003.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FES-TRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional nela prevista;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional prevista na convenção não filiados na associação sindical signatária.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria produzirá efeitos desde 1 de Junho de 2003.

## **Aviso para PE do CCT e respectiva alteração salarial entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sind. dos Jornalistas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, e da respectiva alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pela associação sindical signatária;
- c) A extensão a emitir não será aplicável aos jornalistas ao serviço da Radiodifusão Portuguesa, S. A., em virtude de esta empresa se encontrar abrangida por regulamentação colectiva específica cujo âmbito inclui aquele grupo profissional.

A tabela salarial consagrada na convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

## **Aviso para PE dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão dos CCT mencionados em título, respectivamente publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36 e 41, de 29 de Setembro e de 8 de Novembro de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 2003.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação, bem como oficinas de apoio ao seu comércio);

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

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

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



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

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT vigora pelo período de 12 meses e a sua denúncia só poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de recepção.

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

4 — Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio

de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 na 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.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores

do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

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

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

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 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 n.º 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.<sup>a</sup>

##### Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

### CAPÍTULO III

#### Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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.

temente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

##### Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

- a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.
- b) Como praticante de caixeiro 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 caixeiro-ajudante.

##### 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

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efectivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

##### 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,

não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

##### 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 de 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 da empresa (mercado externo de trabalho) — dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

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

2.3 — Os trabalhadores indicados no n.º 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do n.º 2.1.

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnico 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 dos 16 aos 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 de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (Mecânica, Electricidade, Construção Civil, Artes Visuais/Aplicadas);
- b) Curso complementar, 11.º ano (Mecanotecnia, 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 Trabalho;
- d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas;

1.2 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras actividades que frequentam o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral nocturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B, com vista a uma das profissões/categorias deste grupo;

##### 1.3 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada um, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da actividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do n.º 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 um, 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) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de exe-

cução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;

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

1.4 — 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 o ciclo preparatório;
- 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

Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais:

- a) 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.<sup>a</sup> e do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo S — Economistas

(V. anexo vi.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo vii.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

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

Grupo V — Trabalhadores em carnes

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

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

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

4 — A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no n.º 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do n.º 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.

**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.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 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, 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

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

3 — 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.<sup>a</sup>

##### 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 instituição de previdência respectiva.

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.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu

serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

I — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, 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 caixeiro;
- 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 5 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 de 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.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>;
- b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.<sup>a</sup>, um terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Promoções obrigatórias

#### 1 — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante;
- b) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro 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.

#### 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, operador informático e operador de máquinas auxiliares 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 dois anos, 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.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> 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 dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um 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 elec-

trónicos 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 n.º 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 n.º 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 n.º 1.1 da cláusula 11.ª terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea c) do n.º 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 perçam 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; 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 n.º 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 aprendiz do 3.º ano;
- c) O aprendiz do 3.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;
- d) 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;
- e) 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;
- f) O meio-oficial do 3.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.ª;

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

#### § único:

- 1) Sem prejuízo do disposto na alínea g), 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 n.º 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 n.º 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.

12.1 — 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.

12.2 — Se o júri não funcionar no prazo de 30 dias, por impedimento do representante da associação, a promoção será automática.

12.3 — 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.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### 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 afixam 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 afixam 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 n.º 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.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 1,40.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 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.<sup>a</sup> e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 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 5, noutros casos.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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 competir a esta.

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### 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:

- 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;
- Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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 retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- 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;
- O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, den-

- tro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;
- 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;
  - 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; por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

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

- Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;
- Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- 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;
- Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresso das partes.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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 n.º 4 e mediante 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.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para

além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

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

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

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

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

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

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo.

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

- a) 50% para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;
- b) 20% para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

#### CAPÍTULO VI

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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 n.ºs 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 3 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, respectivamente, Janeiro e Abril e Maio e Outubro, terão direito a gozar mais 1 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 n.ºs 6 e 7.

6 — 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.

7 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

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 deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

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, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam ven-

cido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de agências funerárias, floristas e artesanato (exclusivamente).

2:

- 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;  
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.<sup>a</sup>

##### **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 n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> 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 n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto a descanso compensatório.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Conceito de faltas**

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas e sua duração**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;

d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> deste contrato;

e) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:

Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;

f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;

h) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup>

2 — As imprevisíveis, que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência, serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que



a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos e descontos das faltas

1 — Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *g)*, *h)* e *i)* da cláusula 37.<sup>a</sup>

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

3 — As faltas previstas na alínea *j)* da cláusula 37.<sup>a</sup> poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade patronal no momento da autorização.

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

5 — 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, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

6 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

7 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

8:

- a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano;
- b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

9 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade patronal, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem 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 as regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde constem 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 partes

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### 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 obser-

- vação 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 no artigo 22.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;

- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que 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 no RJCIT (Decreto-Lei n.º 49 408).

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 obedçam 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.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

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

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

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

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

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 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 às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, das garantias do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferida do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este;
- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer um ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;
- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exijam, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho de horas suplementares, sempre que aquelas o solicitem;
- q) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas l) e m) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- r) Quando ocorrer o nascimento de um filho, o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

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

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- 1) Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm

direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de 124 horas anuais;

- 2) Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;
- 3) O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;
- 4) Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso;
- 5) Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:
  - a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
  - b) Se verifique falta de aproveitamento em 50% das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina;
- 6) A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos;
- 7) Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos;
- 8) A entidade patronal, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis, notadamente o Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

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

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos respon-

- sáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
  - 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
  - 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
  - 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
  - 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
  - 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;
  - 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
    - a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
    - b) Disporem de água canalizada;
    - c) Serem iluminadas e ventiladas;
    - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
    - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
    - f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
    - g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

## CAPÍTULO XII

### Sanções

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

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

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

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.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato colectivo

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

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

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

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

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

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Abril a 29 de Fevereiro de 2004.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, 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 n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> defere à comissão paritária.

## CAPÍTULO XV

### Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica for-

mada 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

## 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 — Caixeiros e profissões correlativas

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 — *Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

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 — *Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto como cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda,

recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

10 — *Propagandista*. — 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 — *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 transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) *Caixeiro-viajante* — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Caixeiro de praça* — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) *Caixeiro do mar* — quando se ocupa do fornecimento para navios.

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 produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias 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 — *Caixeiro-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 urna secção.

#### **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; estampa, 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 — *Ascensorista*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquirir e presta esclarecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigia a lotação máxima do elevador.

7 — *Praticante de ascensorista*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

8 — *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.

9 — *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.

10 — *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.

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

12 — *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 — *Dactilógrafo*. — (Eliminado.)

Os profissionais que ainda detenham esta categoria serão reclassificados em assistente administrativo.

2 — *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.

3 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

4 — *Assistente administrativo (ex-escriturário)*. — 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.

5 — *Escriturário especializado*. — (Eliminado.)

Os profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato detenham a categoria profissional de escriturário especializado são reclassificados em técnico administrativo (até três anos).

6 — *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.

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

8 — *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.

9 — *Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

10 — *Técnico de contabilidade* (ex-guarda-livros). — 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.

11 — *Operador mecanográfico.* — (Eliminado.)

12 — *Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona 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.

13 — *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.

14 — *Perfurador-verificador/operador de postos de dados.* — (Eliminado.)

15 — *Operador de máquinas de contabilidade.* — (Eliminado.)

16 — *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.

17 — *Programador mecanográfico.* — (Eliminado.)

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

19 — *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 exploração 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.

20 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

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

22 — *Monitor informático.* — (Eliminado.)

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

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

25 — *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.

26 — *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.

27 — *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.

28 — *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.

29 — *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.

30 — *Monitor de formação de pessoal.* — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

31 — *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.

32 — *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, empregando 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, çaconetas, 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 oxiacetilénicos 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 pantó-

grafo, 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 encontre nas condições definidas na cláusula 17.<sup>a</sup>

#### categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório

1 — *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — 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*. — 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.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico*. — 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.<sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — 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.<sup>a</sup> classe no exercício da sua profissão.

5 — *Adjunto do chefe de secção*. — O trabalhador que, sendo técnico de 1.<sup>a</sup> classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6 — *Chefe de secção*. — O trabalhador que, sendo técnico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;
- 3) *Técnico de 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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, *controllers* (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, *controllers* 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 determi-

nado 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.

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

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

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

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

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

9 — *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.

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

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

12 — *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.

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

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

15 — *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.

16 — *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, pinçéis, trinchas, bonecas e lixas.

17 — *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.

18 — *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.

19 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos

de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

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

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

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

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

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

25 — *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.

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

27 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

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

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

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

31 — *Facejador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

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

33 — *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 especia-

lizado em cartas tarefas, pode ser designado em conformidade.

34 — *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.

35 — *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 de 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 especia-



lidade, 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 (Gani), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra; acompanha e controla as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

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

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

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte-final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

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

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

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

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

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

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

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

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

17 — *Tirocinante do nível XI*. — É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, excecido a

sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

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

cidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

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

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; 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, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos

que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Classifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por sua vez, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

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

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

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

10 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos

cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

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

13 — *Empregado de mesa de 1.ª* — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespina 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.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

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

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

Outras condições específicas — direito à alimentação

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

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

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas 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 n.º 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 abafo, 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 textógrafo.

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 ultimação 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 — Relojoeiros

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

1 — *Electro-relojoeiro (relojoeiro 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 inspeciona 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.<sup>a</sup>, oficial de 1.<sup>a</sup> 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 um 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 — *Foguetiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, 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 lava-

gem 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 prelos mecânicos.

4 — *Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

5 — *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.

6 — *Veterinário.* — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes a sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (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.

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

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

9 — *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 2.º 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 lavanderia). — 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 n.ºs 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 n.º 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:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} \times 15\%}{2}$$

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%.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis

#### Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano;
- c) Eliminado.

Nível II:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Caixeiro-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);  
Caixeiro (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:

Caixeiro (três a seis anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (três a seis anos);  
Propagandista;  
Com parte variável:  
Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;  
Operador de supermercado (mais de seis anos);  
Sem parte variável:  
Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas;  
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja.

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;
- c) Eliminado.



Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo e ascensorista de 18/19 anos;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo e ascensorista de 20 anos;  
Estagiário do 3.º ano;  
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos);  
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;  
c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.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.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.<sup>a</sup>;  
Operador de quinadeira de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor de 3.<sup>a</sup>;  
Serrador mecânico;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Soldador de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup>;  
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

#### Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>;  
Apontador (mais de um ano);  
Bate-chapas (chapeiro de 2.<sup>a</sup>);  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevar e transporte de 2.<sup>a</sup>;  
Cortador e serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de balancé;  
Operador de quinadeira de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
Polidor de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Soldador de 1.<sup>a</sup>;  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>;  
Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>;

Carpinteiro de moles ou modelos de 1.<sup>a</sup>;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador de qualidade (mais de um ano);  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>;  
Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.<sup>a</sup>;  
Orçamentista (metalúrgico);  
Polidor de 1.<sup>a</sup>;  
Recepcionista ou atendedor de oficinas;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>;  
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 IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-c) — 1.<sup>o</sup> ano;  
Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 ou mais anos de idade.

#### Grupo H — Electricistas

#### Nível I:

Aprendiz.

#### Nível II:

Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível III:

Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.

#### Nível V:

Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível VI:

Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano.

Nível VII:	Estucador de 1. <sup>a</sup> ; Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ; Pintor de 1. <sup>a</sup>
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 IX: Encarregado de 2. <sup>a</sup>
Nível VIII:	Nível X: Encarregado de 1. <sup>a</sup>
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.	<b>Grupo J — Trabalhadores de madeiras</b>
Nível IX:	Nível I: a) Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano; b) Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano; c) Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano.
Chefe de equipa; Radiomontador geral (até três anos); Técnico de 2. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	Nível II: Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano.
Nível X:	Nível III: Praticante do 1. <sup>o</sup> ano; Praticante do 2. <sup>o</sup> ano.
Encarregado; Radiomontador geral (mais de três anos); Técnico de 1. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	Nível IV: Cortador de tecidos para colchões de 2. <sup>a</sup> ; Costureiro de colchões de 2. <sup>a</sup> ; Enchedor de colchões de 2. <sup>a</sup>
Nível XI:	Nível V: Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> ; Casqueiro de 2. <sup>a</sup> ; Cortador de tecidos para colchões de 1. <sup>a</sup> ; Costureiro-controlador de 2. <sup>a</sup> ; Costureiro de colchões de 1. <sup>a</sup> ; Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> ; Costureiro de estofador de 2. <sup>a</sup> ; Cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> ; Dourador de ouro de imitação de 2. <sup>a</sup> ; Enchedor de colchões e almofadas de 1. <sup>a</sup> ; Envernizador de 2. <sup>a</sup> ; Facejador de 2. <sup>a</sup> ; Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> ; Polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> ; Prensador de 2. <sup>a</sup>
Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).	Nível VI: Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> ; Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2. <sup>a</sup> ; Casqueiro de 1. <sup>a</sup> ; Cortador de tecidos para estofos de 1. <sup>a</sup> ; Costureiro-controlador de 1. <sup>a</sup> ; Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> ; Costureiro de estofador de 1. <sup>a</sup> ; Dourador de ouro de imitação de 1. <sup>a</sup> ; Empalhador de 2. <sup>a</sup> ; Envernizador de 1. <sup>a</sup> ; Estofador de 2. <sup>a</sup> ; Facejador de 1. <sup>a</sup> ; Gravador de 2. <sup>a</sup> ; Marceneiro de 2. <sup>a</sup> ; Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> ; Moldureiro reparador de 2. <sup>a</sup> ;
Nível XII:	
Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).	
<b>Grupo I — Construção civil</b>	
Nível II:	
Auxiliar menor do 1. <sup>o</sup> ano.	
Nível III:	
Auxiliar menor do 2. <sup>o</sup> ano.	
Nível V:	
Servente.	
Nível VI:	
Montador de andaimes.	
Nível VII:	
Capataz; Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> ; Estucador de 2. <sup>a</sup> ; Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ; Pintor de 2. <sup>a</sup>	
Nível VIII:	
Arvorado; Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ;	

Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;  
Prensador de 1.<sup>a</sup>;  
Serrador.

Nível VII:

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

Nível VIII:

Decorador;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor decorador de 1.<sup>a</sup>

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-c) — 1.<sup>o</sup> ano;  
Nível II — 2.<sup>o</sup> ano ou 17 anos de idade;  
Nível III — 3.<sup>o</sup> ano ou 18 anos ou mais de idade.

**Grupo L — Técnicos de desenho**

Nível I:

Praticante de 1.<sup>o</sup> ano.

Nível II:

Praticante de 2.<sup>o</sup> ano.

Nível III:

Praticante de 3.<sup>o</sup> ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);  
Tirocinante A, 1.<sup>o</sup> ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);  
Operador heliográfico (mais de três anos);  
Tirocinante A, 2.<sup>o</sup> ano.

Nível VII:

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

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano);  
Medidor (tirocinante do 2.<sup>o</sup> 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 I:

- a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);
- b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano);
- c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano).

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;
- c) Aprendiz do 3.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 V:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);  
Fogoeiro de 3.ª;  
Operador de máquinas auxiliares (de três a seis anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);  
Fogoeiro de 2.ª;  
Operador de máquinas auxiliares (mais de seis anos).

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;  
Rececionista 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  
Penteado 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.

**ANEXO III-A**

**Tabela geral de remunerações 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 € 598.

b) A tabela 1 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 598 e até € 2105.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2105.

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.

h) O critério previsto nas alíneas anteriores não é aplicável às empresas que tenham aderido ao regime simplificado da reforma fiscal, às quais se aplicará a tabela 0 da tabela geral de remunerações, salvo se já estiverem a praticar outra das tabelas dela constante.

**Tabela geral de remunerações**

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A .....	358,50	358,50	358,50
I-B .....	358,50	358,50	358,50
I-C .....	358,50	358,50	358,50
II .....	358,50	358,50	358,50
III .....	358,50	358,50	358,50
IV .....	358,50	358,50	360,50
V .....	358,50	371	413,50
VI .....	358,50	409	461,50
VII .....	385,50	451,50	484,50
VIII .....	422,50	480	540
IX .....	453,50	512	563,50
X .....	495,50	550,50	599,50
XI .....	533	577	624,50
XII .....	591,50	643	675

**ANEXO III-B**

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Níveis	Remunerações
I .....	476
II .....	535
III .....	630,50
IV .....	757,50
V .....	848
VI .....	946
VII .....	1 104,50
VIII .....	1 157

## ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a) .....	735,50	787	
I-b) .....	812	870,50	I-a).
I-c) .....	897,50	968,50	I-b).
II .....	1 020	1 127	II.
III .....	1 237,50	1 338	III.
IV .....	1 519,50	1 622,50	IV.
V .....	1 816	1 916	V.

### Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1596;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1596;
- 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 remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

## ANEXO V

### Técnicos de engenharia

#### Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante

##### Engenheiros

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

##### Engenheiros técnicos

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

### Engenheiros maquinistas da marinha mercante

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante aos quais será exigido diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

### Oficiais da marinha mercante

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

#### Definição de funções e carreira profissional

1 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

1.1 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

1.2 — É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- 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.



pos — A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

- Subgrupo A — no 1.º ano;
- Subgrupo B — no 2.º ano;
- Subgrupo C — no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

#### Grau II

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico; recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia; não tem funções de chefia e ou coordenação;
- 4) A permanência neste grau é de dois anos; expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

#### Grau III

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa; exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico; têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

#### Grau IV

Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnico-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 engenha-

ria. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

#### Grau V

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

### ANEXO VI

#### Clausulado específico de economistas

##### Economistas — condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1 — *Economistas*. — São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económicas e Financeiras — Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas — que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2 — Condições de admissão:

2.1 — Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2 — Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 — Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e, no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus.

3.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.5 — É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3-A — Definição genérica da função-economista:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;

- 2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;
- 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

##### 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) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação 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) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio 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 prazo.

#### Grau V

##### Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização,

- podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### ANEXO VII

##### Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

2 — *Definição de funções.* — É o profissional habilitado com licenciatura em Direito que exerce funções no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional:

##### Jurista de grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou rotina, adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

##### Jurista de grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

- b) 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 de grau III

##### Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados; toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

#### Jurista de grau IV

##### Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos,

nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e no exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### Jurista de grau V

##### Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### 4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

4.2 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que 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.

#### ANEXO VIII

##### Associações outorgantes

Lisboa, 2 de Julho de 2003.

##### A) Associações patronais:

Pela ACCOA — Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACISINTRA — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela A.C.I.S.M. — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ACICA — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:  
(Assinatura ilegível.)

## B) Associações sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Outubro de 2003.

Depositado em 24 de Outubro de 2003, a fl. 46 do livro n.º 10, com o n.º 320/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas, comércio e serviços representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II representados pelas organizações sindicais outorgantes, FEPCES e outros, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

### CAPÍTULO II

#### SECÇÃO I

##### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas — 9.º ano de escolaridade obrigatório;
- b) Para os contabilistas e técnicos de instalações eléctricas — cursos adequados do ensino médio ou superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III, IV e V do anexo I — o ciclo complementar do ensino primário e o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- d) Para os restantes trabalhadores é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que corresponda às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiro-escriturário logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador computador de 2.<sup>a</sup>, o controlador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>, o operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>, o recepcionista de 2.<sup>a</sup>, o cobrador de 2.<sup>a</sup> o telefonista de 2.<sup>a</sup>, o contínuo de 2.<sup>a</sup>, o porteiro de 2.<sup>a</sup> e o guarda de 2.<sup>a</sup> ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões dos n.ºs 1, 2, 3 e 4 poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria, de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário o clube/SAD atribuirá a categoria de escriturário principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-escriturário ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e pratica de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou  
Cursos básico com formação profissional oficializado; ou  
12.º ano ou equivalência; ou  
Formação profissional direccionada para o sector.

Ponto único. Esta reclassificação terá efeitos imediatos à data de 1 de Janeiro de 2001.

1 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

2 — As costureiras logo que completem cinco anos de permanência na categoria ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

3 — O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- 1) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD's há pelo menos seis anos ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano ou possuir as seguintes habilitações;
- 2) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- 3) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou
- 4) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro-principal previstas neste CCT.

4 — Por proposta da direcção do clube poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos níveis I e II, inclusive, do enquadramento profissional dos trabalhadores administrativos, níveis I e II dos trabalhadores de apoio e produção e níveis I e II dos trabalhadores do bingo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal do sector do bingo é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da IGJ.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim, como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores principalmente os com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;

- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- l) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- n) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- 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 dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem se os forneci os pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção



de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

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 ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local deter-

minado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este

necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de trinta e oito horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de

trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou praticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

7-A — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80% da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

8 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

3 — O trabalhador isento terá direito a uma acréscimo de 28%, calculado sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas, nem exceder vinte horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Proibição de alteração do horário**

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que  $n$  significa o número de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 15%.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 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;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 — 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.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

4 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

5 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

6 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — 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 e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — 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.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> a 45.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

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

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

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

## SECÇÃO III

### Faltas

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula (dias completos):

$$\frac{RM}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presunham a efectiva prestação de trabalho.



## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2%, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2003 não pode ser inferior a € 13,50, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações mínimas constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que a partir desta negociação (2002), inclusive, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não

perde o tempo de contagem de permanência no nível para efeito de diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 5,70 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes dispõem de estruturas próprias para a sua confecção à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingo.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que de seguida o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

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 com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir cinco dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição 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 n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante 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.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

## CAPÍTULO VIII

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor a retribuição líquida do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais ou

por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso, o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado pela entidade patronal.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Complemento da prestação por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Complemento de reforma**

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, o clube ou SAD pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

- Com 30 anos de serviço — 90 %;
- Com 25 anos de serviço — 80 %;
- Com 20 anos de serviço — 75 %;
- Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

1 — A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença por período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

3 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas e amamentação**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável

e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional terão direito a usufruir das condições previstas na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarará o seu lugar no clube ou SAD, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 21,20. Este valor será, porém, de € 6 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 3,60 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado

em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo, ou directamente pelo clube.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

- A um subsídio de deslocação no montante de € 11,40 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;
- À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de € 24,80 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo



de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar de acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I

##### Trabalhadores administrativos

*Monitor desportivo.* — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

*Técnico desportivo.* — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista de informática ou de sistemas informáticos.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas

encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Arquivista de informática.* — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do clube; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

*Caixeiro principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

*Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro:*

1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de sector/secretário administrativo.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta o assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Controlador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhes seguimento apropriado; lê e 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, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

*Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à repro-

dução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou liga, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

*Secretário-geral/secretário permanente.* — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais.

*Director financeiro.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou liga.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Escriturário de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> e estagiário:*

1 — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efec-

tuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário de 1.<sup>a</sup> pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Estagiário de operador de computador.* — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

*Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Estenodactilógrafo em língua portuguesa.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

*Operador de computador de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comuni-

ca-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

- Operador de consola;
- Operador de material periférico.

*Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

*Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

*Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleximpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço. É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática ou de redes informáticas.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Recepcionista e estagiário.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando, coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

*Secretário desportivo.* — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

*Secretário-geral-adjunto.* — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

*Secretário técnico.* — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

*Subchefe de secção/escriturário principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obri-

guem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico administrativo.* — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Técnico de «marketing» e publicidade.* — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

*Tradutor.* — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

*Vendedor de publicidade.* — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

## Grupo II

### Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou externas.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

## Grupo III

### Cobradores

*Cobrador de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

## Grupo IV

### Trabalhadores auxiliares

*Chefe de trabalhadores auxiliares.* — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Contínuo de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçagem de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

*Guarda de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe a correspondência.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

## Grupo V

### Serviço de apoio, produção e outros

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia na execução das suas tarefas.

*Ajudante de electricista (até três anos).* — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar de manutenção.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas do sector sob a orientação do coordenador.

*Trabalhador de serviços externos.* — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços sob a orientação de um responsável pelos serviços.

*Chefe de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em

vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

*Chefe de equipa/supervisor.* — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

*Chefe de serviços de instalações e obras.* — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

*Coordenador de 1.ª e de 2.ª* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

*Costureiro.* — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

*Costureiro especializado.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

*Cozinheiro.* — 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.

*Electricista.* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

*Encadernador.* — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e pas-

sagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; 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 pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogueiro e ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

*Jardineiro e ajudante de jardineiro.* — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

*Mecânico de artigos desportivos.* — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

*Operador de máquinas de lavandaria.* — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor de 1.ª* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

*Picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que zela pelo equipamento e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

*Sapateiro (ajudante de sapateiro).* — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

*Serralheiro da construção civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

*Servente de cozinha.* — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Técnico de instalações eléctricas.* — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Trolha de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

#### Grupo VI

##### Sector do bingo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe do bar dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

*Adjunto de chefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe de bar atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos; verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda; prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas

cobrando as respectivas importâncias; ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

#### 1 — Trabalhadores administrativos, bingo e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director-geral ..... Director executivo ..... Secretário-geral ..... Director desportivo .....	1 057
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico de contas ..... Director de serviços ..... Secretário permanente ..... Secretário-geral-adjunto ..... Director financeiro .....	912
III	Chefe de sala ..... Chefe de serviços de instalações e obras .....	883
IV	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório/tesoureiro ..... Chefe de serviços ..... Inspector administrativo ..... Programador de informática ..... Secretário desportivo/secretário técnico ..... Técnico de <i>marketing</i> e publicidade ..... Técnico desportivo .....	786
V	Analista de funções ..... Chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Guarda-livros ..... Secretário administrativo ..... Secretário de direcção .....	687
VI	Chefe de equipa/supervisor ..... Técnico de instalações eléctricas .....	664
VII	Subchefe de secção ..... Escriturário principal ..... Caixeiro principal ..... Técnico administrativo de bingo ..... Chefe de sector ..... Documentalista ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Tradutor ..... Monitor desportivo .....	662
VIII	Adjunto de chefe de sala ..... Chefe de bar .....	635
IX	Coordenador de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Encarregado de refeitiório ..... Motorista .....	558

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (em euros)
X	Arquivista de informática ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Primeiro-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Vendedor de publicidade .....	552
XI	Adjunto de chefe de bar ..... Chefe de mesa .....	529
XII	Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Adjunto de chefe de mesa bingo ..... Caixa fixo de bingo ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro especializado ..... Estagiário (planeador informático) ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua estrangeira ..... Telefonista-recepcionista .....	497
XIII	Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de serviços auxiliares ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Encadernador .....	493
XIV	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) ..... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Trabalhador dos serviços externos .....	458
XV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Sapateiro ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro da construção civil ..... Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	446
XVI	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilográfico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ..... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos do 1. <sup>o</sup> ano .....	428
XVII	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogoeiro .....	421



Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (em euros)
XVIII	Caixa auxiliar volante de bingo .....	413
	Contínuo de bingo .....	
	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de entradas .....	
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> .....	
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) .....	
	Guarda de 2. <sup>a</sup> .....	
Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....		
Porteiro de bingo .....		
XIX	Ajudante de electricista .....	403
	Costureiro .....	
	Operador de máquinas de lavandaria .....	
	Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
Trabalhador de limpeza .....		
XX	Ajudante de jardineiro .....	391
	Ajudante de sapateiro .....	
	Auxiliar de manutenção .....	
	Empregado de copa de bingo .....	
	Servente de cozinha .....	
XXI	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano de bingo .....	378
	Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano de bingo ..	
	Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano de bingo .....	
	Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
XXII	Paquete de 17 anos .....	311
XXIII	Paquete de 16 anos .....	309
XXIV	Aprendiz .....	301

## Artigo 2.<sup>o</sup>

### IRCT em vigor

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Porto, 26 de Maio de 2003.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correaltivos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 8 de Agosto de 2003. — Pelo Secretariado: (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Agosto de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Outubro de 2003.

Depositado em 27 de Outubro de 2003, a fl. 47 do livro n.º 10, com o n.º 325/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — .....

2 — .....

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- a) Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de € 29,06;
- b) Para o regime em três turnos rotativos com folga fixo, o subsídio é de € 25,15;

- c) Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de € 22,91;
- d) Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de € 16,21.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — .....

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de € 1,70, além dos acréscimos de retribuição devidos.

.....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de € 11,90 por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

.....

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de € 26,63. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — .....

2 — .....

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de € 3,35 por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por

qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato, é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 2003.

3 — A eficácia retroactiva dos tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração — o presente CCT foi celebrado em 30 de Setembro de 2003.

### B — Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983:

Grupos	Remunerações (euros)
1	931,50
2	798,40
3	665,40
4	618,00
5	586,30
6	538,70
7A	538,70
7B	519,80
7C	509,90
8	501,40
9	478,50
10	454,00
11	446,00
12	395,10
13	354,90
14	353,50
15	325,80
16	314,90
17	302,10
18	283,20

Tabela B

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983:

Grupos	Remunerações (euros)
A	894,80
B	799,00
C	675,50

Grupos	Remunerações (euros)
D	626,50
E	596,70
F	558,90
G	553,60
H	509,90
I	487,30
J	450,00
K	434,00
L	395,10
M	353,50
N	353,50
O	317,60

*Nota.* — Os aprendizes, estagiários ou praticantes que se encontrem em situação de formação prática passam a auferir, nos termos da lei, o salário mínimo nacional após um ano nessa situação ou metade desse período se possuírem um curso técnico-profissional ou um curso obtido no sistema de formação profissional que qualifique para a respectiva profissão.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
 SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares:

*José Luís Carapinha Rei.*

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Outubro de 2003.

Depositado em 30 de Outubro de 2003, a fl. 47 do livro n.º 10, sob o n.º 327/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço repre-

sentados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- a) Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de € 29,06;
- b) Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de € 25,15;
- c) Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de € 22,91;
- d) Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de € 16,21.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de € 1,70, além dos acréscimos de retribuição devidos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de € 11,90 por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de € 26,63. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de € 3,35 por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de participação de valor equivalente.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 2003.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

O presente CCT foi celebrado em 30 de Setembro de 2003.

#### B — Tabelas de remunerações mínimas

##### Tabela A

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983:

Grupos	Remunerações (euros)
1	931,50
2	798,40
3	665,40
4	618,00
5	586,30
6	538,70
7A	538,70
7B	519,80
7C	509,90
8	501,40
9	478,50
10	454,00
11	446,00
12	395,10
13	354,90
14	353,50
15	325,80
16	314,90
17	302,10
18	283,20

**Tabela B**

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983:

Grupos	Remunerações (euros)
A .....	894,80
B .....	799,00
C .....	675,50
D .....	626,50
E .....	596,70
F .....	558,90
G .....	553,60
H .....	509,90
I .....	487,30
J .....	450,00
K .....	434,00
L .....	395,10
M .....	353,50
N .....	353,50
O .....	317,60

*Nota.* — Os aprendizes, estagiários ou praticantes que se encontrem em situação de formação prática passam a auferir, nos termos da lei, o salário mínimo nacional, após um ano nessa situação, ou metade desse período se possuírem um curso técnico-profissional ou um curso obtido no sistema de formação profissional que qualifique para a respectiva profissão.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato de Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 11 de Julho de 2003. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

- SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
- SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 16 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 14 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado a 20 de Outubro de 2003.

Depositado a 30 de Outubro de 2003, a fl. 47 do livro n.º 10, sob o n.º 326/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ANIMEE — Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial.

Aos 16 dias do mês de Outubro de 2003 reuniram-se na sede da ANIMEE, Avenida de Guerra Junqueiro, 11, 2.º, esquerdo, em Lisboa, por um lado, os representantes da ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes do SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, sendo obtido, em relação ao processo negocial em curso de revisão do CCT aplicável às empresas do sector eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, um acordo global e final, que se consubstancia nas seguintes cláusulas:

#### Âmbito

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na associação outorgante e, por outro, os trabalhadores filiados em relação aos quais as associações sindicais detêm poderes de representação para a presente negociação.

#### Vigência e eficácia

A presente revisão da tabela de remunerações mínimas produz efeito a partir de 1 de Abril de 2003.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Profissões/categorias	Salários (em euros)
03	Engenheiro VI .....	2 167,50
02	Engenheiro V .....	1 821,81
01	Engenheiro IV .....	1 464,53
0	Engenheiro III .....	1 132,15
	Chefe de serviços .....	
	Analista informático principal .....	
	Contabilista .....	
1	Engenheiro II .....	986,43
	Analista informático profissional .....	
	Encarregado geral .....	

Graus	Profissões/categorias	Salários (em euros)
2	Engenheiro IB ..... Programador informático /mec. principal Analista informático assistente ..... Técnico de telecomunicações principal ... Projectista .....	915,67
3	Técnico de serviço social ..... Engenheiro IA ..... Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Técnico de telecomunicações com mais de 6 anos ..... Técnico fabril principal ..... Chefe de vendas ..... Inspector administrativo ..... Secretário ..... Programador informático/mec. profissional .....	847,53
4	Preparador informático de dados ..... Escriturário principal ..... Correspondente de línguas estrangeiras/est. L. E. .... Encarregado ..... Técnico fabril com mais 6 anos ..... Técnico de telecomunicações de 5 e 6 anos Caixeiro encarregado ..... Caixeiro-chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Programador informático/mec. assistente Operador informático/mec. principal ..... Analista informático estagiário ..... Monitor informático de dados .....	752,84
5	Mestre forneiro ..... Chefe de equipa ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Técnico de telecomunicações dos 3.º e 4.º anos ..... Maquinista principal (vidro) ..... Operador informático/mec. profissional ... Enfermeiro ..... Técnico fabril dos 5.º e 6.º anos ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....	726,68
6	Encarregado de refeitório/cantina ..... Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Supervisor de logística ..... Prospector de vendas ..... Promotor de vendas ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Caixeiro-viajante ..... Primeiro-caixeiro ..... Motorista de pesados ..... P. Q. — oficial ..... Técnico de telecomunicações dos 1.º e 2.º anos ..... Vendedor ..... Técnico fabril dos 3.º e 4.º anos ..... Apontador de 1.ª ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Expositor/decorador ..... Ecónomo ..... Caixeiro de praça ..... Recepcionista de 1.ª ..... Técnico auxiliar de serviço social ..... Perfurador-verificador/operador de posto D. P. ....	640,30

Graus	Profissões/categorias	Salários (em euros)
7	Caixeiro de 2.ª ..... Cobrador ..... Auxiliar de enfermagem ..... Motorista de ligeiros ..... Chefe de cozinha ..... Coordenador de operadores especializados ..... Técnico fabril dos 1.º e 2.º anos ..... Demonstrador ..... Propagandista ..... Reprodutor de documentos/arquivista técnico ..... Programador informático/mec. estagiário	584,50
8	Operador especializado de 1.ª ..... Cozinheiro ..... Empregado de serviço externo ..... Dispenseiro ..... Chefe de vigilância ..... Telefonista de 1.ª ..... Recepcionista de 2.ª .....	566,10
9	Terceiro-escriturário ..... Apontador de 2.ª ..... Encarregado de limpeza ..... Caixeiro de 3.ª ..... P. Q. — pré-oficial dos 1.º e 2.º anos Operador especializado de 2.ª ..... Controlador de caixa ..... Anotador de produção ..... Caixa de balcão ..... Telefonista de 2.ª ..... Reprodutor de documentos administrativos ..... Ajudante de fogueiro ..... Operador de máquinas de contabilidade de 3.ª ..... Operador informático/mec. estagiário ....	534,10
10	Lavador de automóveis ..... Contínuo/porteiro com mais de 21 anos ... Apontador de 3.ª ..... Estagiário de 2.ª ..... Técnico fabril praticante do 2.º ano ..... Técnico de telecomunicações praticante do 2.º ano ..... Servente ..... Ajudante de fabrico (cerâmico) ..... Distribuidor ..... Empregado de balcão ..... Empregado de refeitório/cantina ..... Cafeteiro ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Guarda ou vigilante ..... Servente de cozinha ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Copeiro ..... Recepcionista estagiário ..... Operador de máquinas de contabilidade estagiário ..... Perfurador-verificador operador p. dados estagiário ..... Ajudante de motorista ..... Operador especializado de 3.ª .....	498,50
11	Estagiário do 1.º ano (escriturário) ..... Técnico de telecomunicações praticante do 1.º ano ..... Técnico fabril praticante do 1.º ano ..... P.Q. praticante do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Operador especializado praticante de 1 a 6 meses .....	426,70

Graus	Profissões/categorias	Salários (em euros)
12	Contínuo (com menos de 21 anos) ..... Porteiro (com menos de 21 anos) ..... P.Q. praticante do 1.º ano .....	381,50

Prémio de antiguidade — € 25,43.  
Subsídio de refeição — € 4,17.

Lisboa, 16 de Outubro de 2003.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
José António Simões.

Entrado em 16 de Outubro de 2003.

Depositado em 24 de Outubro de 2003, a fl. 46 do livro n.º 10, com o n.º 321/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Alteração salarial e outras.**

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 28 de Fevereiro de 1978, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1979, 31, de 22 de Agosto de 1980, 31, de 22 de Agosto de 1981, 32, de 28 de Agosto de 1982, 32, de 29 de Agosto de 1983, 33, de 28 de Setembro de 1984, 33, de 8 de Setembro de 1985, 33, de 8 de Setembro de 1986, 42, de 15 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 42, de 15 de Novembro de 1989, 41, de 8 de Outubro de 1990, 45, de 8 de Dezembro de 1991, 45, de 8 de Dezembro de 1992, 44, de 29 de Novembro de 1993, 43, de 22 de Novembro de 1994, 42, de 15 de Novembro de 1995, 41, de 8 de Novembro de 1996, 41, de 8 de Novembro de 1997, 39, de 22 de Outubro de 1998, 39, de 22 de Outubro de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 41, de 8 de Novembro de 2001, e 38, de 15 de Outubro de 2002:

Cláusula 2.ª

**Vigência e denúncia**

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2003.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

Cláusula 17.ª

**Retribuição fixa mínima**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência de serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

- Pequeno-almoço — € 2,10;
- Almoço — € 9,90;
- Jantar — € 9,90;
- Alojamento — € 26,50.

Cláusula 17.ª-A

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 1,75 por dia completo de trabalho efectivamente prestado, no máximo de cinco dias por semana, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.

2 — .....

3 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior a € 1,75 diários.

Cláusula 17.ª-B

**Compensação por horário de trabalho especial**

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto no n.º 3 da cláusula 13.ª por períodos superiores a dois meses terão direito, enquanto durar a prestação do trabalho nesse horário especial, a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5 % sobre o salário de base, por cada mês completo ou fracção.

Cláusula 24.ª

**Retribuição do trabalho em dias de descanso e em feriados**

1 — O trabalho prestado aos domingos e feriados será pago com mais 200 % além da retribuição normal e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

2 — O trabalho prestado nas tardes de sábado será pago com mais 200 % além da retribuição normal.

3 — Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados que tenha duração inferior à normal





(Em euros)

Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
IX	Distribuidor .....	COM	375	388,50
	Embalador .....	COM		
	Dactilógrafo .....	ESC		
	Estagiário do 3.º ano .....	ESC		
	Contínuo .....	ESC		
	Porteiro .....	ESC		
	Guarda .....	ESC		
	Caixa de balcão .....	COM		
Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano) .....	ELEC			
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	COM	359,50	363
	Estagiário do 2.º ano .....	ESC		
	Praticante do 3.º ano .....	MET		
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano) .....	ELEC		
	Trabalhador de limpeza .....	ESC		
Servente .....	COM			
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	COM	344,50	349,50
	Estagiário do 1.º ano .....	ESC		
	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano) .....	ELEC		
	Praticante do 2.º ano .....	MET		
XII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	COM	344,50	349,50
	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano) .....	ELEC		
	Praticante do 1.º ano .....	MET		
XIII	Praticante do 4.º ano .....	COM	288,50	288,50
	Paquete com 17 anos .....	ESC		
	Aprendiz (elect. ou técnico de rádio e TV do 3.º ano ou período) .....	ELEC		
	Aprendiz do 4.º ano .....	MET		
XIV	Praticante do 3.º ano .....	COM	288,50	288,50
	Paquete de 16 anos .....	ELEC		
	Aprendiz (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano ou período) .....	ELEC		
	Aprendiz do 3.º ano .....	MET		
XV	Praticante do 2.º ano .....	COM	288,50	288,50
	Paquete com mais de 15 anos .....	ESC		
	Aprendiz (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano ou período) .....	ELEC		
	Aprendiz do 2.º ano .....	MET		
XVI	Praticante do 1.º ano .....	COM	288,50	288,50
	Paquete com 14 anos .....	ESC		
	Aprendiz do 1.º ano .....	MET		

## Classificação das empresas por grupos:

- São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Celebrado a 30 de Maio de 2003.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Outubro de 2003.

Depositado em 24 de Outubro de 2003, a fl. 46 do livro n.º 10, com o registo n.º 323/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Entrada em vigor**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e a restante matéria com incidência pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas sem prejuízo do disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

**ANEXO**

**Tabela salarial**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Categories	Retribuições (em euros)
Primeiro-oficial .....	573
Segundo-oficial .....	505
Ajudante .....	425
Caixa .....	422
Embaladeira .....	413
Servente de talho .....	386
Servente de fressureira .....	386
Praticante com 17 anos .....	346
Praticante com menos de 17 anos .....	326

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 26,70.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão também concedidos aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de € 26,70 semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de € 17 para falhas.

**Notas**

1 — .....

2 — Manter-se-ão em vigor as disposições contratuais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data e que não foram objecto da presente revisão.

Porto, 28 de Julho de 2003.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela ACIAB — Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela AEF — Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Moncorvo:  
Francisco Duarte de Vasconcelos.

Entrado em 2 de Outubro de 2003.

Depositado em 22 de Outubro de 2003, a fl. 46 do livro n.º 10, com o n.º 319/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outra.**

Entre a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e o SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul

e Ilhas e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1997, e 35, de 22 de Setembro de 1998:

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, por um lado, a GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A., a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., a DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A., e a Cabo Ruivo — Sociedade de Gestão de Instalações e Equipamentos, S. A. (adiante designadas por empresas), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 56.ª-A**

**Subsídio compensatório**

(Revogada.)

**Cláusula 68.ª**

**Férias**

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com

a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro. O disposto anteriormente não poderá prejudicar em nenhum caso o gozo efectivo de 30 dias de calendário, exceptuando o previsto para o ano de admissão. A partir de 1 de Janeiro de 2004, o período anual de férias remunerado passará a ter a duração de 23 dias úteis.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

**Cláusula 123.ª**

**Efeitos retroactivos**

A tabela salarial (anexo I) produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003.

**ANEXO I**

**Remuneração mensais mínimas**

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>	E <sub>4</sub>
			(Euros)			
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III .....	2 143,39	2 217,29	2 291,72	2 366,15	2 438,52
	Contabilista do grau V .....					
	Economista do grau VI .....					
	Engenheiro do grau VI .....					
II	Profissional de engenharia do grau VI .....	1 774,35	1 848,78	1 922,69	1 997,11	2 069,99
	Chefe de projectos informáticos do grau II .....					
	Contabilista do grau V .....					
	Economista do grau V .....					
	Engenheiro do grau V .....					
III	Profissional de comunicação do grau III .....	1 483,84	1 542,36	1 600,35	1 658,86	1 716,87
	Profissional de engenharia do grau V .....					
	Analista de sistemas/programador sénior do grau III .....					
	Contabilista do grau IV .....					
	Chefe de departamento .....					
	Chefe de projectos informáticos júnior do grau I .....					
	Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II .....					
IV	Economista do grau IV .....	1 223,10	1 275,46	1 327,78	1 380,67	1 432
	Engenheiro do grau IV .....					
	Profissional de comunicação do grau II .....					
	Profissional de engenharia do grau IV .....					
	Administrador de sistemas do grau III .....					
	Analista de gestão do grau II .....					
	Analista de sistemas/programador do grau II .....					
Assistente técnico comercial do grau III .....						
IV	Chefe de serviço .....	1 223,10	1 275,46	1 327,78	1 380,67	1 432
	Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I .....					
	Contabilista do grau III .....					

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>	E <sub>4</sub>
	Desenhador-projectista do grau II ..... Economista do grau III ..... Engenheiro do grau III ..... Operador-chefe de processo — chefe de sector ..... Profissional de comunicação do grau I ..... Profissional de engenharia do grau III ..... Técnico de gás — chefe de sector .....					
V	Administrador de sistemas do grau II ..... Analista de sistemas/programador júnior do grau I ..... Assistente técnico comercial do grau II ..... Auditor interno ..... Chefe de sector ..... Contabilista do grau II ..... Economista do grau II ..... Enfermeiro-coordenador ..... Engenheiro do grau II ..... Operador-chefe de central e subestação ..... Operador-chefe de segurança ..... Operador de sistemas informáticos sénior do grau III ..... Profissional de engenharia do grau II ..... Supervisor de atendimento público do grau II ..... Técnico administrativo generalista ..... Técnico de gás II ..... Técnico prático fabril ..... Técnico prático de redes de gás ..... Técnico de serviço social do grau III ..... Tesoureiro .....	1 064,50	1 096,33	1 128,16	1 160,49	1 191,80
VI	Administrador de sistemas do grau I ..... Analista de gestão do grau I ..... Analista principal ..... Assistente de clientes do grau III ..... Assistente técnico comercial do grau I ..... Chefe de secção ..... Contabilista do grau I ..... Correspondente informático do grau II ..... Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete ..... Desenhador de estudos I ..... Economista do grau I ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de armazém de produtos químicos ..... Encarregado de electricista ..... Encarregado de instalador de redes de gás ..... Encarregado de instrumentos de controlo industrial ..... Encarregado de laboratório ..... Encarregado montador de gás ..... Encarregado de sala de desenho ..... Encarregado de serralharia civil e soldadura ..... Encarregado de serralharia mecânica ..... Encarregado do SIS ..... Enfermeiro do grau II ..... Engenheiro do grau I ..... Fogoeiro operador qualificado ..... Guarda-livros ..... Operador de central e subestação qualificado ..... Operador de processo qualificado ..... Operador de sistemas informáticos do grau II ..... Profissional de engenharia do grau I ..... Prospector de mercado do grau II ..... Secretário do grau II ..... Supervisor de atendimento público do grau I ..... Técnico administrativo ..... Técnico de gás I ..... Técnico de segurança ..... Técnico de serviço social do grau II .....	888,46	923,87	959,80	995,22	1 030,12
	Agente de compras qualificado ..... Ajudante de guarda-livros ..... Assistente de clientes do grau II ..... Caixa do grau II ..... Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos) ..... Coordenador de transportes ..... Correspondente informático do grau I .....					

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>	E <sub>4</sub>
VII	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador-projectista do grau I ..... Desenhador qualificado ..... Encarregado de ferramentaria ..... Enfermeiro do grau I ..... Escriturário qualificado ..... Fiel de armazém qualificado ..... Fogoeiro operador ..... Instalador de redes de gás qualificado ..... Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado ..... Mecânico de contadores de gás qualificado ..... Metalúrgico qualificado ..... Motorista qualificado ..... Oficial electricista principal ..... Operador de central e subestação ..... Operador de despacho de consumidores qualificado ..... Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) ..... Operador de processo A (especialista) ..... Operador de segurança qualificado ..... Operador de sistemas informáticos júnior do grau I ..... Programador de trabalhos ..... Prospector de mercado do grau I ..... Secretário do grau I ..... Técnico de higiene industrial ..... Técnico de instalações de CO <sub>2</sub> ..... Técnico de instrumentos e controlo industrial qualificado ..... Técnico de serviço social do grau I .....	799,67	818,14	836,11	854,07	870,49
VIII	Agente de compras de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente de clientes do grau I ..... Caixa do grau I ..... Caixeiro de armazém ..... Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) ..... Desenhador de 1. <sup>a</sup> (mais de três anos) ..... Encarregado de construção civil ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Instalador de redes de gás ..... Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de contadores de gás de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista (mais de três anos) ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> (mais de três anos) ..... Operador de despacho de consumidores de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de movimentação (especialista) ..... Operador de processo B (especializado) ..... Operador de segurança A ..... Preparador de materiais de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	752,45	762,71	772,46	781,70	790,94
IX	Agente de compras de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador (mais de três anos) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de 2. <sup>a</sup> (até três anos) ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de contadores de gás de 2. <sup>a</sup> ..... Montador de andaimes ..... Motorista (até três anos) ..... Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> (até três anos) ..... Operador de despacho de consumidores de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de movimentação (especializado) ..... Operador de processo C (semiespecializado) ..... Operador de segurança B ..... Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista (mais de três anos) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	704,71	713,95	723,70	733,45	743,21

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões			
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>	E <sub>4</sub>
X	Analista de 3. <sup>a</sup> .....	663,13	671,86	680,08	689,31	696,50
	Auxiliar especializado-coordenador .....					
	Cobrador (até três anos) .....					
	Condutor de veículos internos .....					
	Contínuo .....					
	Empregado de refeitório .....					
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....					
	Ferramenteiro .....					
	Guarda .....					
	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3. <sup>a</sup> .....					
	Mecânico de contadores de gás de 3. <sup>a</sup> .....					
	Operador heliográfico .....					
	Operador de despacho de consumidores de 3. <sup>a</sup> .....					
	Operador de movimentação (semiespecializado) .....					
	Operador de processo estagiário (até seis meses) .....					
Operador de segurança C .....						
Porteiro de instalação industrial .....						
Preparador de amostras (mais de dois anos) .....						
Telefonista (até três anos) .....						
XI	Analista estagiário .....	615,92	626,18	636,45	645,17	654,42
	Auxiliar (mais de três meses) .....					
	Dactilógrafo .....					
	Estagiário de escritório .....					
	Operador de segurança estagiário (até seis meses) .....					
Preparador de amostras (até dois anos) .....						
XII	Auxiliar (mais de seis meses) .....	576,91	584,61	592,82	600	608,73
XIII	Paquete de 17 anos .....	526,60	537,39	547,66	557,40	567,16
XIV	Paquete de 16 anos .....	451,16	466,56	481,95	496,83	511,72

- 1 — .....
- 1.1 — .....
- 1.2 — .....
- 1.3 — .....
- 1.4 — .....
- 1.5 — .....
- 2 — .....

Lisboa, 14 de Abril de 2003.

Pela GDP — Gás de Portugal, SGPS, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela DRIFTAL — Plásticos de Portugal, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela CABO RUIVO — Sociedade de Gestão de Instalações e de Equipamentos,  
S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica,  
Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e  
Imprensa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e  
Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana  
do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 20 de Maio de 2003. — Pela Direcção, (*Assi-  
natura ilegível.*)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES —  
Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escri-  
tórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,  
Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços  
do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do  
Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Des-  
pachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços  
de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e  
Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio  
e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritó-  
rio, Comércio e Serviços da Região Autónoma  
da Madeira;

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assi-  
natura ilegível.*)

Entrado em 17 de Outubro de 2003.

Depositado em 24 de Outubro de 2003, a fl. 46 do  
livro n.º 10, com o registo n.º 322/2003, nos termos do  
artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção  
actual.

#### **ACT entre a Douro Azul — Soc. Marítimo-Turística, L.<sup>da</sup>, e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado  
Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social,  
de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho  
e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990,  
procede-se à integração em níveis de qualificação das  
profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela con-  
venção colectiva de trabalho mencionada em título,  
publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,  
n.º 24, de 29 de Junho de 2003:

##### 1 — Quadros superiores:

Director de cruzeiro;  
Técnico oficial de contas;  
Director.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Assessor de direcção.

###### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Assistente de director de cruzeiro.

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Mestre de tráfego local;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de sala.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário;  
Técnico administrativo;  
Técnico de informática.

###### 4.2 — Produção:

Assistente de bordo.

##### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

###### 5.2 — Comércio:

Promotor comercial.

###### 5.3 — Produção:

Assistente operacional;  
Técnico operacional.

###### 5.4 — Outros:

Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local;  
Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local;  
Maquinista prático;  
Cozinheiro;  
Empregado de bar;  
Empregado de mesa;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Camaroteiro-chefe;

##### 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

###### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de maquinista prático;  
Ajudante de bar;  
Ajudante de cozinha;  
Recepcionista;  
Auxiliar administrativo;  
Telefonista-recepcionista.

###### 6.2 — Produção:

Copeiro.

##### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

###### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Vigia;  
Camaroteiro;  
Empregado de limpeza.



**Profissões inseridas em dois níveis**

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

**AE entre a IOLA — Ind. de Óptica, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2003:

1 — Quadros superiores:

Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração;  
Secretário de direcção;  
Subchefe de secção;  
Vendedor especializado.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário;  
Escriturário do serviço de pessoal.

5.2 — Comércio:

Caixeiro de balcão;  
Prospector de vendas.

5.3 — Produção:

Controlador de qualidade;  
Controlista de armazém de óptica;  
Instrumentista de controlo industrial;  
Oficial electricista;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;  
Operador de máquinas de receituário;

Operador de máquinas de vácuo;  
Serralheiro mecânico;  
Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Agente de serviços de planeamento e armazém fiel de armazém motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Ajudante de motorista;  
Auxiliar de armazém;  
Auxiliar de planeamento;  
Cobrador;  
Examinador de superfícies;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Colorizador de lentes;  
Controlador de potências;  
Embalador;  
Pré-oficial electricista;  
Verificador conferente de lentes;  
Verificador de superfícies.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de limpeza;  
Empregado de serviços externos;  
Guarda.

7.2 — Produção:

Servente estafeta.

A — Praticante e aprendizes:

Ajudante de oficial electricista;  
Aprendiz;  
Caixeiro-ajudante;  
Estagiário;  
Praticante.

**Profissões integradas em dois níveis**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

**Acordo de adesão entre o Sind. dos Engenheiros da Região Sul ao AE entre a Borealis Polímeros, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

O SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e a Borealis Polímeros, L.<sup>da</sup>, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na adesão do SERS ao acordo de empresa da Borealis Polímeros, L.<sup>da</sup>, celebrado entre esta empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos

dos Trabalhadores dos Serviços e outros e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2003, juntando, para o efeito, as respectivas credenciais.

Lisboa, 17 de Setembro de 2003.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
*Sofia Guimarães.*

Pela Borealis Polímeros, L.ª:  
*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 16 de Outubro de 2003.

Depositado em 24 de Outubro de 2003, a fl. 47 do livro n.º 10, com o n.º 324/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Ind. de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Deliberação da comissão paritária.**

Aos 14 dias do mês de Outubro de 2003 a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 52.ª do CCT

para a indústria de lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2003, deliberou, por unanimidade, esclarecer o seguinte:

«Cláusula 15.ª

**Horário de turnos**

Consideram-se enquadradas todas as disposições legais a este regime de trabalho atribuídas, pelo que, em decorrência do disposto na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, não pode um trabalhador abandonar a empresa no intervalo concedido para refeição, que é considerado como tempo de trabalho imposto pelo respectivo horário, devendo pois essa ausência ser considerada como falta».

Pela ANIL:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*José Luís Alves Portela — Cândida Portela — Maria La Salete R. Martins — Maria Emília Tavares Martins.*

Entrado em 17 de Outubro de 2003.

Depositado em 30 de Outubro de 2003, a fl. 47 do livro n.º 10, com o n.º 328/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sind. da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SCIF) — Alteração.**

Alteração aos estatutos aprovada no VI congresso nacional realizado em 9 e 10 de Maio de 2003 publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 30 de Junho de 1995, com uma alteração

parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997.

Os artigos 1.º, n.º 2, 4.º, n.º 1, alínea *a*), 19.º, n.º 1, 20.º, n.ºs 1 e 2, 21.º, n.º 2, 26.º, n.º 3, e 42.º passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

1 — .....

2 — O SCIF abrange todo o território da República Portuguesa, tem a sua sede provisória na Rua do Conselheiro José Silvestre Ribeiro, 4, em Lisboa, e a sua duração é por tempo indeterminado.

3 — .....

4 — .....

#### Artigo 4.º

1 — .....

- a) Ser funcionário da CIF do SEF;
- b) .....

2 — .....

3 — .....

#### Artigo 19.º

1 — O congresso é o órgão deliberativo do SCIF, composto pelos delegados eleitos ao congresso, pelos associados que integram a respectiva mesa e pelos membros da direcção nacional.

2 — .....

#### Artigo 20.º

1 — A mesa do congresso será constituída pelos associados eleitos nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º

2 — Em caso de impossibilidade de algum dos elementos da mesa do congresso, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 3 do artigo 13.º

3 — .....

#### Artigo 21.º

1 — .....

2 — O mandato dos delegados ao congresso é valido até à sessão seguinte deste órgão, incumbindo aos delegados no período entre congressos o desempenho de funções análogas às de delegado sindical.

#### Artigo 26.º

1 — .....

2 — .....

3 — É permitida a reeleição até um máximo de três mandatos consecutivos, podendo ser-se reeleito em anos alternados.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Artigo 42.º

(Eliminado.)»

Registados em 27 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 92/2003, a fl. 45 do livro n.º 2.

#### Feder. dos Sind. Independentes da Banca Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 15 de Outubro de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002.

#### Artigo 2.º

##### Sede e delegações regionais

1 — A FSIB tem a sua sede em Lisboa, na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — A FSIB terá, sempre que se justifique, delegações regionais em todos os distritos do continente e das Regiões Autónomas, que se regerão pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

3 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, a FSIB promoverá um sistema de organização descentralizada, através das suas delegações regionais, com vista à prossecução dos fins e objectivos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

4 — As delegações regionais terão um quadro de pessoal próprio adequado às necessidades locais.

5 — Os horários de funcionamento das delegações regionais serão os que se mostrarem adequados às necessidades locais.

6 — As competências das delegações regionais serão as que resultarem dos regulamentos próprios de cada uma delas, desde que devidamente aprovados pela direcção.

7 — É da competência das delegações regionais a elaboração do seu plano próprio de actividades e respectivo orçamento, que, no entanto, deverá ser submetido à apreciação e aprovação da direcção.

8 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, poderão, sempre que o entendam, as delegações regionais propor aos órgãos sociais da FSIB as mais diversas iniciativas com vista à prossecução dos fins e objectivos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 15.º

##### Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) (Igual.)
- b) (Igual.)

- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*
- e) *(Igual.)*
- f) *(Igual.)*
- g) *(Igual.)*
- h) *(Igual.)*
- i) *(Igual.)*
- j) *(Igual.)*
- k) *(Igual.)*
- l) *(Igual.)*
- m) Nomear uma comissão administrativa para assegurar a gestão corrente da FSIB, quando ocorra a destituição de um ou de todos os órgãos sociais da Federação, até à eleição de novos corpos gerentes.

#### Artigo 21.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*

- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*
- e) *(Igual.)*
- f) *(Igual.)*
- g) *(Igual.)*
- h) *(Igual.)*
- i) *(Igual.)*
- j) *(Igual.)*
- k) *(Igual.)*
- l) *(Igual.)*
- m) *(Igual.)*
- n) *(Igual.)*
- o) Aprovar os regulamentos, planos de actividade e orçamentos das delegações regionais;
- p) Executar os actos necessários à realização da FSIB e exercer as demais funções não cometidas aos restantes órgãos sociais da presente Federação.

Registados em 22 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 91/2003, a fl. 45 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### Sind. dos Professores do Ensino Superior — Eleição em 18 de Julho de 2003 para o quadriénio de 2003-2007.

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — João Mateus Ranita Nazaré, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 469958, de 12 de Novembro de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

1.º secretário — Maria da Conceição Pascoal Reis, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1127702, de 28 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

2.º secretário — Rute Júlia Vieira da Rocha Beirante, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 7844482, de 3 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente — Maria da Conceição Vilhena, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1176379, de 13 de Outubro de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Comissão directiva

Presidente — Artur Anselmo de Oliveira Soares, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1975047, de 8 de Novembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Filipe Correia do Paulo, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 5636770, de 15 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — Isabel Rodrigues Sanches da Fonseca, professora do ensino superior, bilhete de identidade

n.º 1577281, de 8 de abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Maria do Céu Henriques David, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1433687, de 8 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação de Oeiras.

Vogal — Ana Maria Viegas Firmino, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2351251, de 26 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Maria de Fátima Preto Barrocas Goulão, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 7062918, de 25 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente — Mário Nuno Bento Antas, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 9681488, de 11 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Direcção

Mariana Ramos Capitão Silvestre, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2163076, de 1 de Setembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

Marília Evangelina Sota Favinha, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 8488641, de 19 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Rosário Lopes Batalha, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1121960, de 18 de Fevereiro de 1988, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Rogado Barreto Xavier, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 8566345, de 24 de Julho de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria João Santos Coelho, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 9163823, de 21 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Viseu.

Luís Manuel Manana Sousa, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 4582279, de 13 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Aldina Túlia Figueiredo Longo, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1220713, de 28 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Pilar de Andrade Falcão, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 700483, de 20 de Agosto de 1996, do arquivo de identificação do Porto.

Carlos Francisco de Sousa Reis, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 3963136, de 10 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Guarda.

Maria João Lopes Rodrigues Gomes, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 7849930, de 7 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Cassiano Maria Reimão, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2990920, de 29 de Janeiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Amílcar Pinto Martins, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 4704271, de 5 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui de Azevedo Teixeira, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2734445, de 23 de Julho de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Bela de Sousa Delicado Teixeira, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2338108, de 25 de Agosto de 1997, do arquivo de identificação de Setúbal.

Maria do Céu Reis Roseiro Pinto de Almeida, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 7908228, de 9 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

1.º suplente — Moisés Espírito Santo, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 448884, de 25 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

2.º suplente — Verónica Susana Martins Alves, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 11256164, de 19 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

3.º suplente — António Camilo Santos Ribeiro, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 5335256, de 24 de Maio de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Conselho fiscal

Presidente — Luciano Sousa Franco, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2033965, de 14 de Junho de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Luís Frederico Arouca Marques dos Santos, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 322591, de 5 de Setembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Pedro Ferreira Gomes Barbosa, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 1302847, de 2 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

1.º suplente — Manuel António Caldeira Pais Clemente, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 721320, de 16 de Agosto de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

2.º suplente — Rui Manuel Pinto dos Santos Silva, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 5807267, de 2 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Secretariado sectorial do ensino superior politécnico

Daniel Rosário Medina, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 2473741, de 26 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Júlio Andrade dos Santos Silva, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 3010885, de 13 de Maio de 1966, do arquivo de identificação de Lisboa.

Hélia Gonçalves Pinto, professora do ensino superior, bilhete de identidade n.º 8129000, de 24 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Carranca de Oliveira e Sousa, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 4182351, de 1 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Tavares Ribeiro, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 4707316, de 20 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente — José Manuel da Mata Justo, professor do ensino superior, bilhete de identidade n.º 4578114, de 28 de Junho de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 28 de Outubro de 2003, sob o n.º 93/2003, a fl. 45 do livro n.º 2.

#### **Sind. dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro — STCDE — Eleição em 1 de Novembro de 2002 para o triénio de 2002-2005.**

##### Comissão executiva

Secretário-geral — Jorge Manuel Monteiro Veludo — Consulado-Geral de Hamburgo.

César Alexandre Lopes Vieira — Embaixada de Berna.  
Eunice Maria Gândara Condeça — Embaixada de Luanda.

Joaquim Pereira Sousa — Consulado-Geral de Paris.  
Jorge Manuel Abreu e Silva — Consulado de Nogent-sur-Marne.

José António da Cruz de Campos — Embaixada de Bruxelas.

José Leonel Rodrigues Teixeira — Consulado de Providence.

Manuel André Martins — Embaixada de Paris.

Maria Clara Fonseca Santos — Consulado-Geral de Toronto.

Maria Clara Lage Vasconcelos — Consulado-Geral de Joanesburgo.  
Maria Helena Martins — Consulado-Geral de São Paulo.  
Maria Manuela Rodrigues Guimarães — REPER — Bruxelas.  
Paulo de Miranda Mesquita — Consulado-Geral de Sevilha.  
Pedro Filipe de Carvalho Bailote — Consulado-Geral de Macau.  
Rakmat Mahomed Osman Lopes — Centro Cultural I. C. Maputo.

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — Carlos Alberto Silva Gonçalves — Consulado de Nogent-sur-Marne.  
Fernando João Caldeira Marques — Consulado de Bilbao.  
Miquelina Maças Gonçalves — Consulado-Geral de Londres.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — António Ferreira de Amorim — Consulado-Geral de Paris.  
Jaime Perdigão Lourenço — Embaixada de Viena.  
Maria de Fátima de Carvalho Rizzardi — Embaixada do Vaticano.

Registados em 20 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 90/2003, a fl. 45 do livro n.º 2.

**Sind. Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública — SNCC/PSP — Comissão instaladora — Eleição em 10 de Maio de 2003.**

#### **Direcção nacional**

Presidente — Raul Eduardo Pimentel Correia, bilhete de identidade n.º 134568, da PSP.

Vice-presidente — Manuel Claro Carvalho, bilhete de identidade n.º 135886, da PSP.  
Vice-presidente — Arlindo Coelho Ferreira, bilhete de identidade n.º 130803, da PSP.  
Tesoureiro — Alexandre Martinho Neves Vaz da Silva, bilhete de identidade n.º 131381, da PSP.  
Secretário — Ulisses da Cruz Gonçalves Salvador, bilhete de identidade n.º 131869, da PSP.  
1.º suplente — Joaquim Manuel Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 129821, da PSP.  
2.º suplente — Amaro Francisco Forneiro da Rocha, bilhete de identidade n.º 136042, da PSP.

#### **Assembleia geral**

Presidente — Manuel Correia Castilho, bilhete de identidade n.º 130443, da PSP.  
Vice-presidente — João Manuel Pereira Duarte, bilhete de identidade n.º 136565, da PSP.  
Secretário — Joaquim Alexandre Carneiro Tavares, bilhete de identidade n.º 135250, da PSP.  
1.º vogal — António José Rocha Albuquerque, bilhete de identidade n.º 134131, da PSP.  
2.º vogal — Fernando Guilherme Lopes Santos, bilhete de identidade n.º 139882, da PSP.  
3.º vogal — Carlos Alberto Líbano, bilhete de identidade n.º 137096, da PSP.  
1.º suplente — Maria de Fátima Pinto Gonçalves, bilhete de identidade n.º 133345, da PSP.  
2.º suplente — José Francisco Marques Moreira, bilhete de identidade n.º 136416, da PSP.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Manuel Joaquim Neto Carneiro, bilhete de identidade n.º 129877, da PSP.  
Secretário — António José Silva Rodrigues Teixeira, bilhete de identidade n.º 131492, da PSP.  
Vogal — Estêvão José Gomes Ferreira, bilhete de identidade n.º 135128, da PSP.  
1.º suplente — Manuel Duarte Teixeira da Silva, bilhete de identidade n.º 135179, da PSP.  
2.º suplente — Casimiro José de Jesus Madaleno, bilhete de identidade n.º 129084, da PSP.

## **ASSOCIAÇÕES PATRONAIS**

### **I — ESTATUTOS**

...

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal — Eleição em 10 de Julho de 2003 para o triénio 2003-2005.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — SONISON — Sociedade de Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>, representada por José do Nascimento Cardoso.

Vice-presidente — M. Pereira, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel da Costa Pereira.

1.º secretário — ALCATETO — Revestimentos e Decorações, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco José Fernandes Louzeiro.

2.º secretário — Paulino António Cardoso Charneca.

#### **Direcção**

Efectivos:

Presidente — José Manuel Landeiro Borges.

Vice-presidente — VETICAR — Sociedade Comercial de Tintas e Vernizes, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Paulo Alves Leitão Ramada.

1.º secretário — António Joaquim Marques Caetano.

2.º secretário — João Paulo Lindo Alonso.

Tesoureiro — IATESTORE, Comércio de Embarcações e Artigos Náuticos, L.<sup>da</sup>, representada por Felisberto Manuel Crespo Valente de Almeida.

Vogal representante da delegação de Alcácer do Sal — Manuel Pedro Pinto Madeira.

Vogal representante da delegação de Almada — Luís Alberto Henriques.

Vogal representante da delegação de Montijo e Alcochete — Antunes & Esposa — Supermercado, L.<sup>da</sup>, representada por António Antunes.

Vogal representante da delegação de Santiago do Cacém e Sines — Gamito, Dinis & Gamito, L.<sup>da</sup>, representada por António Candeias Parreira Gonçalves Gamito.

Vogal representante da delegação do Seixal — Supermercados Marcompras, L.<sup>da</sup>, representada por Luís José da Silva Cândido.

Vogal representante da delegação de Sesimbra — Restaurante O Canhão, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Daniel Carvalho Piedade.

Suplentes:

PRADIL — Tintas e Vernizes, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro José António Carvalhal Fernandes.

Marques, Nunes & Rocha, L.<sup>da</sup>, representada por Luís da Costa Pinheiro da Rocha.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — J. Nunes & J. Pereira, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Balbina Boino Cravo.

Secretário — António Paiva Nabais.

Relator — Anália do Rosário Alcaide Coelho.

1.º vogal — Micaelo & Fernandes, L.<sup>da</sup> representada por Gertrudes Torrão Godinho.

2.º vogal — RUBISA — Joalheiros, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Humberto Dias Leal Faria.

Registados em 22 de Outubro de 2003, sob o n.º 111/2003, a fl. 29 do livro n.º 2.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002, foram publicados os estatutos

da Comissão de Trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte.

Considerando que a aludida publicação enferma de inexactidões, procede-se à necessária rectificação.

Assim, na p. 2314, no artigo 5.º, onde se lê «100%» deve ler-se «100» e, no artigo 8.º, onde se lê «100%» deve ler-se «100».

